

**PENGARUH EFIKASI GURU TERHADAP STRES KERJA
PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI JAKARTA**



Oleh:

APRINI KUMALA SARI LUBIS

1125143053

Psikologi

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

AGUSTUS 2018

Aprini Kumala Sari Lubis, Pengaruh Efikasi Guru terhadap Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta, Skripsi, Jakarta:Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2018.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Ada 160 subjek penelitian yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan efikasi guru alat ukur yang diadopsi dari hasil penelitian yang digunakan Anna Armaini Rangkuti dan Herdian Maulana sedangkan pengukuran stres kerja menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari Rezki Pratasiwi. Skala yang digunakan untuk mengukur efikasi guru adalah *Teacher Sense Of Efficacy Scale* (TSES), dan stres kerja menggunakan *Teacher Stress Inventory* (TSI). Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi guru terhadap stres kerja, ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 204,091 + -0,206X$ yang artinya jika stres kerja mengalami penurunan, maka variabel efikasi guru mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja sebesar 3% dengan taraf signifikan sebesar -0,206 ($p < 0,05$).

Kata Kunci : Efikasi Guru, Stres Kerja, Guru Sekolah Luar Biasa

Aprini Kumala Sari Lubis, *Influence effect of teacher efficacy on work stress on Special Education School (SLB) teachers in Jakarta, Undergraduate thesis, Jakarta: Study of Psychology, Faculty of Psychology Educational, Universitas Negeri Jakarta, 2018.*

ABSTRACT

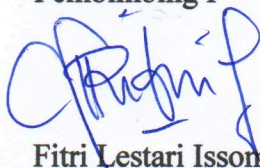
This study aims to determine the effect of teacher efficacy on work stress on Special School Teachers (SLB) in Jakarta. This study uses quantitative method. There are 160 research subjects selected using the purposive sampling technique. Data collecting technique using teacher efficacy measuring instrument adopted from the results of the study used Anna Armaini Rangkuti and Herdiyan Maulana while work stress measure uses a measuring instrument modified from Rezki Pratasiwi. The scale used to measure the teacher's efficacy is the Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSES), and work stress using the Teacher Stress Inventory (TSI). The hypothesis was tested using regression analysis. The results of data analysis showed that there was a significant influence between teacher efficacy on work stress, indicated by the regression equation $Y=204.091+ -0.206X$ which means that if work stress has decreased, the teacher efficacy variable has increased. Based on the results of data analysis obtained the effect of teacher efficacy on work stress by 3% with a significant level of -0.206 ($p < 0.05$).

Keywords : *Teacher's Efficacy, Job Stress, teacher Special School*

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN
PANITIA SIDANG SKRIPSI

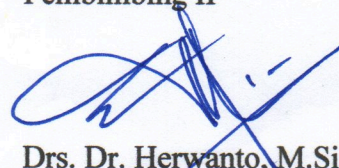
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Guru Terhadap Stres Kerja pada
Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta.
Nama Mahasiswa : Aprini Kumala Sari Lubis
Nomor Registrasi : 1125143053
Jurusan/Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 13 Agustus 2018

Pembimbing I



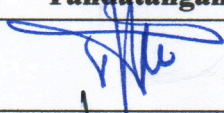
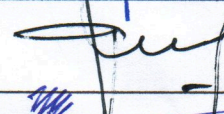
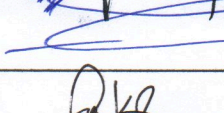

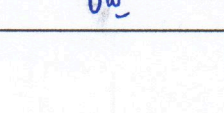
Fitri Lestari Issom, M.Si
NIP. 198005212008012008

Pembimbing II



Drs. Dr. Herwanto, M.Si
NIP. 196607161992031004

Panitia Ujian Skripsi

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggung Jawab)*		17 / 8 / 18
Dr. Gumgum Gumelar F.R., M.Si (Wakil Penanggung Jawab)*		15 / 8 / 18
Prof. Dr. Suparno Eko W., M.M (Ketua Penguji)***		17 / 8 / 18
Dwi Kencana Wulan, M.Psi (Anggota)****		17 / 8 / 18
Mira Ariyani, M.Si (Anggota)****		16 / 8 / 18

Catatan:

- * Dekan FPPsi
- ** Wakil Dekan I FPPsi
- *** Ketua Penguji
- **** Dosen Penguji selain pembimbing dan Ketua Program Studi

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Aprini Kumala Sari Lubis
Nomor Registrasi : 1125143053
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang telah dibuat dengan judul “Pengaruh Efikasi Guru terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta” adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan dari data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Januari s/d Juni 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 10 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan



Aprini Kumala Sari Lubis

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

... Sesungguhnya dibalik kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) lain. Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap

(Qs. Al. Insyiroh: 6-8)

Skripsi ini di persembahkan penulis untuk kedua orang tua penulis, Ayah (Alm) dan ibu yang bekerja keras untuk penulis sampai saat ini. Dan keluarga yang selalu mendukung untuk menyelesaikan skripsi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Guru terhadap Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa di Jakarta” sebagai tugas akhir dari Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Penulis di sini menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis dengan segala hormat dan kerendahanhati mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan rasa hormat, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Prodi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Fitri Lestari Issom, M.Si selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr.Herwanto,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Herdian Maulana, M. Si selaku dosen pembimbing akademik yang selalu member arahan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh staff administrasi Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

8. Alm Bapak Achir Lubis dan Ibu Sarifa Hanum Nasution, orangtua yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan yang tiada henti hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
9. Kakak dan abang saya, yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan yang tiada henti hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
10. Teman-teman Tri Putri Febriyani, Ineng Wahyuni, Dea Sarah Santi dan Zidny Robby Rodhiya, Heravita Mediana yang tiada henti mendukung dan mendoakan serta setia menemani selama perjalanan penelitian ini hingga akhir.
11. Teman-teman satu bimbingan yang selalu bersama-sama memberi dukungan hingga selesai.
12. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, maka saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan dan penulis menerima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua,Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta , 30 Juli 2018

(Aprini kumala sari lubis)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Variabel Stres Kerja.....	9

2.1.1 Pengertian Variabel Stres Kerja	9
2.1.2 Sumber-Sumber Stres Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	11
1.1.3.1. <i>Sressor lingkungan Fisik</i>	11
1.1.3.2. <i>Stressor Organisasional</i>	11
2.1.4 Dimensi Stres Kerja	12
2.1.5 Tingkat Stra Kerja	14
2.1.6 Dampak Stres Kerja	15
2.1.7 Stres Kerja Pada Guru	16
2.2 Variabel Efikasi Guru	18
2.2.1 Pengertian Variabel Efikasi Guru	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Guru	19
2.2.3 Dimensi Efikasi Guru.....	22
2.2.3.1. Keyakinan untuk keterlibatan siswa.....	22
2.2.3.2. Keyakinan untuk strategi pengajaran	22
2.2.3.3. Keyakinan untuk manajemen kelas.....	22
2.3 Sekolah Luar Biasa	23
2.4 Pengertian Guru Sekolah Luar Biasa (SLB).....	24
2.5 Karakteristik Guru SLB	25
2.6 Hubungan antara Variabel	28
2.7 Kerangka Berfikir	29
2.8 Hipotesis	30
2.9 Penelitian yang Relevan	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tipe Penelitian	33

3.2 Identifikasi Variabel	34
3.2.1 Variabel Bebas	34
3.2.2 Variabel Terikat.....	34
3.3 Operasional Variabel Penelitian	34
3.3.1 Definisi konseptual variabel.....	34
3.3.1.1 Definisi Konseptual Stres Kerja.....	34
3.3.1.2 Definisi Konseptual Efikasi Guru	34
3.3.2 Definisi Operasional.....	34
3.3.2.1 Definisi Operasional Stres kerja	34
3.3.2.2 Definisi Operasional Efikasi Guru.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.1 Instrumen Stres Kerja.....	38
3.5.2 Instrumen Efikasi Guru	41
3.6 Uji Coba Instrumen.....	43
3.6.1 Uji Reabilitas	44
3.6.2 Uji Validitas	44
3.6.3 Uji Coba Skala Stres Kerja.....	46
3.6.4 Uji Coba Skala Efikasi Guru	47
3.7 Analisis Data.....	48
3.7.1 Uji Statistik.....	48
3.7.1.1 Statistik Deskriptif	49

3.7.1.2 Uji Normalitas	49
3.7.1.3 Uji Linier	49
3.7.1.4 Uji Analisis Regresi	49
3.8 Perumusan Hipotesis Statistik	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Responden Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.2 Gambaran Subyek Berdasarkan Usia.....	52
4.1.3 Gambaran Subyek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.1.4 Gambaran Subyek Berdasarkan Wilayah Mengajar	55
4.1.5 Gambaran Subyek Siswa yang diajar	56
4.2 Prosedur Penelitian	58
4.2.1 Persiapan penelitian.....	58
4.2.2 Pelaksanaan penelitian	60
4.3 Hasil Penelitian.....	61
4.3.1 Data Deskriptif Variabel Stres Kerja	61
4.3.1.1 Kategori Stres Kerja	62
4.3.2 Data Deskriptif Variabel Efikasi Guru.....	64
4.3.2.1 Data Distribusi deskriptif efikasi Guru.....	64
4.3.3.2 Kategori Efikasi Guru.....	65
4.3.5 Uji Normalitas.....	66
4.3.6 Uji Linearitas.....	66
4.3.7 Uji Hipotesis.....	68
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
4.5 Keterbatasan Penelitian	71

BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Implikasi	72
5.3 Saran	72
5.3.1 Pihak Sekolah.....	73
5.3.2 Guru.....	73
5.3.3 Peneliti Selanjutnya.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Data Sampel Sekolah	38
Tabel 3.2 Penentuan Skor tiap Alternatif jawaban.....	40
Tabel 3.3 Blueprint Instrumen Stres Kerja <i>Teacher Stres Inventory</i> (TIS).....	41
Tabel 3.4 Blueprint instrumen Efikasi Guru <i>Teacher Sence Of Efficacy Scale</i> (TSES)	43
Tabel 3.5 Kategori Penilaian.....	43
Tabel 3.6 Proporsi jumlah Uji Coba Sampel Penelitian	44
Tabel 3.7 Model Rasch	45
Tabel 3.8 Blueprint Final Skala Stres Kerja	46
Tabel 3.9 Blueprint Final Skala Efikasi Guru.....	48
Tabel 4.1 Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Junis Kelamin	51
Tabel 4.2 Jumlah Subyek Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Jumlah Subyek Penelitian Bedasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4 Jumlah Subyek Bedasarkan Wilayah Mengajar	55
Tabel 4.5 Jumlah Subyek Berdasarkan Siswa yang diajar.....	56
Tabel 4.6 Deskriptif Statistik Stres Kerja	61
Tabel 4.7 Kategori 3 Jenjang	63
Tabel 4.8 Kategori Stres Kerja.....	63
Tabel 4.9 Data Distribusi Deskriptif Efikasi Guru	64
Tabel 4.10 Kategori Skor Efikasi Guru.....	66
Tabel 4.11 Uji Linearitas	67

Tabel 4.12 Uji Signifikan keseluruhan.....	68
Tabel 4.13 Model Summary.....	68
Tabel 4.14 Uji Persamaan Regresi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir	32
Gambar 4.1 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.2 Data distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia	53
Gambar 4.3 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Gambar 4.4 Gambaran Subyek Berdasarkan Wilayah Mengajar	56
Gambar 4.5 Gambaran Subyek Berdasarkan Siswa Yang diajar	57
Gambar 4.5 Data Distribusi Deskriptif Stres kerja	62
Gambar 4.6 Data Deskriptif Variabel Efikasi Guru	65
Gambar 4.8 <i>Scatter Plot Linieritas</i> Efikasi Guru terhadap Stres Kerja pada Guru	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Uji Coba	73
Lampiran 2 Data Mentah Uji Coba Efikasi Guru	85
Lampiran 3 Data Mentah Uji Coba Stres Kerja	87
Lampiran 4 Validitas dan Reabilitas Instrumen Uji Coba	89
Lampiran 5 Instrumen Penelitian Final	95
Lampiran 6 Data Final Stres Kerja	108
Lampiran 7 data Final Efikasi Guru	115
Lampiran 8 Data Deskriptif	123
Lampiran 9 Uji Linearitas	126

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang besar dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan bukan hanya memajukan kebudayaan dan meneruskannya dari generasi ke generasi, akan tetapi diharapkan juga dapat mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan kepribadian anak didiknya. Pendidikan adalah upaya membantu anak untuk mengembangkan potensi dirinya agar dapat mengaktualisasi yaitu ekspresi dari apa yang dimiliki sebagai potensi (Ineupuspita, 2008). Menurut Ki Hajar Dewantara (dalam Hasbullah, 2012) pendidikan merupakan tuntutan di dalam hidup dan tumbuhnya anak-anak. Pendidikan merupakan suatu tuntutan agar anak dapat hidup dan tumbuh menjadi lebih baik. Salah satu tujuan dari pendidikan adalah pengembangan potensi yang ada dalam diri peserta didik, sekolah sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka mencapai pendidikan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak membedakan status sosial dan ekonomi, jenis kelamin, suku, agama, ras dan tidak terkecuali bagi warga negara yang berkebutuhan khusus (UNESCO, 1990). Undang-Undang Indonesia tahun 2003 Nomor 20 yang membahas mengenai Sistem Pendidikan Nasional ayat 2 pasal 5 yang menyatakan bahwa Warga Negara yang berkelainan fisik, mental, intelektual dan lain sebagainya, berhak mendapatkan pendidikan dasar melalui pendidikan khusus yang didirikan oleh pemerintah yaitu sekolah luar biasa.

Salah satu layanan pemerintah telah menyediakan berbagai fasilitas pendidikan bagi anak yang berkebutuhan khusus, salah satunya yaitu Sekolah Luar Biasa (SLB). Sekolah luar biasa tersebut memungkinkan anak berkebutuhan khusus

dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya dan dapat berusaha mandiri terutama dalam hal mengurus diri sendiri, seperti memakai baju, makan ataupun mandi. Upaya untuk mewujudkan suatu pelayanan pendidikan yang ideal bagi anak berkebutuhan khusus memerlukan sosok pengajar yang memiliki keterampilan khusus, seperti mampu memahami setiap perbedaan kepribadian dari anak yang sulit mengontrol emosi, sulit memahami pelajaran dengan cepat tidak seperti anak pada umumnya, sulit membuat anak berkebutuhan khusus untuk tenang dalam proses belajar, serta banyaknya anak yang sering mengganggu teman yang lain.

Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan sekolah yang tepat untuk mereka. Di Indonesia Sekolah Luar Biasa (SLB) dikategorikan menjadi beberapa jenis yaitu, SLB A untuk anak tunanetra, SLB B untuk tunarungu, SLB C untuk tuna grahita, SLB D untuk tunadaksa, dan SLB E untuk tunalaras. Metode pengajaran di SLB berbeda dengan sekolah umum, untuk itu diperlukan pengajar yang mempunyai kemampuan. Sosok pengajar yang dibutuhkan pada sekolah luar biasa adalah pengajar yang dapat memahami tujuan dan misi dari didirikannya sekolah, yaitu memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi anak berkebutuhan khusus sesuai dengan bakat dan potensi anak dan mengajarkan anak untuk menjadi manusia beriman dan bertakwa mampu hidup mandiri ditengah masyarakat.

Guru yang mengajar pada sekolah luar biasa memiliki peran mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, dituntut mampu memahami perbedaan karakter kepribadian pada anak yang berbeda-beda kebutuhan khususnya, seperti perbedaan dalam kemampuan memahami pelajaran, kemampuan dalam mengontrol emosi terutama pada anak yang hiperaktif serta kemampuan menjalin hubungan dengan teman disekitarnya. Kemampuan dalam memahami perbedaan kepribadian pada anak berkebutuhan khusus bukanlah hal yang mudah bagi guru. Tomlinson (Somantri, 2006) mengatakan bahwa guru SLB memiliki keharusan menyampaikan materi satu untuk seluruh siswa dengan menyesuaikan cara kemampuan berpikir

setiap siswa. Beragam tuntutan untuk dapat memahami kebutuhan khusus bagi siswa sekolah luar biasa inilah yang membuat guru mengalami stres kerja.

Sanaky (201) menambahkan banyaknya beban yang harus ditanggung, selain menanggung beban administrasi sekolah, administrasi kelas, membuat jurnal pengajaran, rencana pembelajaran (RP), satuan pelajaran (SP), silabus analisis materi, program caturwulan atau semesteran atau tahunan. Guru SLB tidak hanya melakukan pekerjaan yang dinyatakan oleh Sanaky, akan tetapi harus menghadapi anak berkebutuhan khusus yang membutuhkan perhatian ekstra dibandingkan siswa normal. Akibatnya muncul berbagai persoalan dialami oleh para guru sekolah luar biasa diantaranya adalah stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan dua guru SLB Khusus Budi Daya pada tanggal 26 Februari 2018, menemukan adanya gejala stres kerja seperti perasaan lelah karena harus bekerja. Dalam penelitian ini peneliti menemukan fakta-fakta mengenai stres kerja yang dialami beberapa guru SLB. Hasil wawancara dengan ibu Nurmala dan Ibu Rokiyah menyatakan bahwa mereka mengalami stres pada saat mengajar di kelas. Stres yang mereka alami disebabkan oleh tingkah laku peserta didik atau anak-anak SLB. Tingkah laku yang ditunjukkan berupa tingkah laku yang tidak sama dengan peserta didik pada umumnya. Anak-anak SLB bisa melakukan hal seperti mengamuk, pukul-pukulan, buang air besar pada saat kelas berlangsung. Selain tingkah laku anak-anak, fasilitas di sekolah juga kurang memadai sehingga muncul stres pada guru.

Michael J. Fimian(1988) stres kerja merupakan perasaan menekan yang dirasakan oleh guru dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja dapat dikenal dengan mengamati gejala-gejala stres yang tampak dari individu baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun perilaku seperti emosi mudah tersulut, atau cepat marah, kurang mampu tenang dalam bekerja, senang menyendiri dari lingkungan kerja, mudah mengalami kecemasan dan gugup dan masih banyak lagi gejala-gejala stres yang dapat teramati.

Stres kerja yang dialami oleh guru SLB dapat berdampak negatif bagi sekolah, karena guru akan kehilangan konsentrasinya dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan keterampilan yang berbeda-beda ada siswa dan tidak dapat fokus mengarahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif. Setiap guru memiliki kepribadian dan keterampilan yang berbeda-beda sehingga cara menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi di lingkungan kerja juga berbeda-beda.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Drajadi menunjukkan bahwa adanya permasalahan mengenai stres kerja yang dialami guru di antaranya adalah terdapat sekitar 93,3% subyek merasa kelelahan hal ini disebabkan oleh waktu yang terlalu lama, 86,6% terancam diakibatkan oleh beban kerja yang semakin tinggi, 80% subyek merasa tertekan saat mengajar dan sekitar 60% perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja membuat guru merasa terganggu. Efikasi guru dibutuhkan agar dapat tercapainya atau terlaksannya tuntutan pekerjaan yang terdapat disekolah (A. Darajati, 2013).

Setiap individu memiliki kepribadian dan kemampuan yang unik dalam mempersepsikan *stressor* yang sama, individu dapat mempersepsikan secara berbeda-beda seperti yang telah dijelaskan di atas. Kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi serta kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil sikap serta manfaat dari situasi yang dihadapi. Guru harus mempunyai keyakinan dalam pengambilan tindakan dan keputusan yang dibuat.

Keberhasilan dari didirikannya sekolah luar biasa tergantung pada ketersediaan sumber daya, yang berupa tenaga pengajar, sarana, dan prasarana dalam jumlah dan mutu yang memadai. Tidak jarang aktivitas mengajar pada sekolah luar biasa dianggap sebagai *stressor* utama bagi para pengajar di sekolah luar biasa, karena banyaknya tuntutan yang harus dilakukan oleh guru seperti membuat anak dapat mandiri dalam mengurus diri, mengenali keterampilan yang dimiliki, dapat tenang mengikuti pelajaran dan dapat menjalin komunikasi dengan baik di lingkungan.

Stres kerja dapat terjadi karena dipengaruhi oleh tuntutan atas suatu pekerjaan yang dipersepsikan negatif oleh guru, mengajar pada lembaga sekolah luar biasa bukan merupakan minatnya sehingga tidak memiliki keyakinan dalam menjalankan suatu tugas atau dianggap sebagai beban berat yang tidak mampu dilakukan karena diluar batas kemampuannya. Guru yang mengalami stres kerja butuh keyakinan dari diri sendiri untuk mengatasi masalah yang sedang dialami, oleh karena itu dibutuhkan adanya efikasi guru.

Efikasi guru merupakan hal yang berkaitan dengan keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu dan mengarahkan siswa agar mereka mau belajar, meskipun mengalami kesulitan dalam belajar atau tidak termotivasi untuk belajar (Tschannen-Moran 1998).

Efikasi guru merupakan penilaian seorang guru terhadapnya untuk menghasilkan sesuatu bagi siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, meskipun diantara siswanya ada yang mengalami kesulitan dalam belajar atau tidak termotivasi untuk belajar. Tschannen-Moran dan Woolfolk menambahkan bahwa keyakinan guru pada kemampuannya dicapai untuk menolong siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar, efikasi diri ini menambahkan karakteristik pribadi yang berhubungan dengan pencapaian prestasi pada siswa.

Dalam dunia pendidikan, efikasi guru dapat memberikan pengaruh yang positif, baik untuk guru maupun untuk siswanya tersebut. Efikasi guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar siswa, karena guru berefikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Efikasi guru sangat penting dalam segala aspek termasuk dalam menurunkan stres kerja yang dihadapi oleh guru, karena dengan efikasi yang tinggi artinya seseorang individu akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa dirinya akan berhasil dalam melaksanakan suatu tugas tertentu sehingga individu tersebut akan melakukan

berbagai usaha untuk mencapai suatu tujuan dan harapannya. Setiap upaya untuk mencapai keberhasilan kemungkinan besar berhasil ketika melalui upaya peningkatan efikasi diri. Peningkatan efikasi guru merupakan cara yang ampuh untuk mencapai keefektifan pelatihan dan perolehan pengalaman (Hariyanti, 2004).

Dalam studi literatur yang telah dilakukan, ada beberapa penelitian yang membahas mengenai stres kerja pada guru SLB, penelitian-penelitian tersebut yaitu, Pertama penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Pertiwi Sari dengan judul "Hubungan Efikasi Diri dengan Stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang" (2015). Kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Widda Mukti Anitasari dengan judul "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Stres kerja Pada Guru SLB di Kota Malang" (2009). Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Bahai dengan judul "Hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pendidikan Luar Biasa di SLB Muhammadiyah Jombang" (2015). Perbedaan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah variabel penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sendiri yaitu dengan menggunakan dua variabel yaitu efikasi guru dan variabel stres kerja. Dalam ketiga variabel penelitian tersebut tidak ada penelitian yang menggunakan Pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja pada guru sekolah luar biasa.

Berdasarkan studi penelitian sebelumnya beberapa hasil-hasil penelitian yang dilakukan di beberapa Sekolah Luar Biasa. Dikarenakan dari hasil menunjukkan bahwa mengajar di SLB guru dapat mengalami stres kerja, karena adanya tuntutan dan beban kerja pada guru.

Fenomena di atas membuat peneliti tertarik melakukan penelitian pada Guru Sekolah Luar Biasa di Jakarta dengan judul "pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- 1.2.1 Gambaran efikasi guru di sekolah luar biasa.
- 1.2.2 Gambaran Stres kerja guru di sekolah luar biasa.
- 1.2.3 Pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja guru di sekolah luar biasa.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai " Pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap efikasi guru pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui :

- 1. Pengaruh antara efikasi guru dengan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

- 1. Memperkaya kajian penelitian dalam bidang psikologi khususnya psikologi pendidikan.
- 2. Memperkaya literatur ilmiah mengenai efikasi guru dan sikap guru terhadap pendidikan SLB.

3. Memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai efikasi guru, khususnya dalam kaitannya dengan sikap guru terhadap pendidikanSLB.
4. Mendorong agar semakin banyak dilakukan penelitian-penelitiandengan topik mengenai guru dan pendidikan SLB.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada guru dan calon guru yang akan mengajar di sekolah SLB mengenai bagaimana sebaiknya sorang guru bersikap terhadap pendidikan SLB serta pentingnya mengembangkan efikasi guru.
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan efikasi guru dan stres yang dihadapi guru terhadap pendidikan SLB.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi guru untuk terus berkomitmen menjalankan profesinya sebagai seorang guru, dan memiliki efikasi guru yang tinggi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Variabel Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Variabel Stres kerja

Sebelum membahas mengenai stres kerja, peneliti akan menjelaskan pengertian stres. Menurut Robbins (2008) stres merupakan suatu kondisi dinamis saat individu dihadapkan pada kesempatan, batasan dan tuntutan yang berhubungan dengan apa yang dia inginkan dan hasil dari keinginan tersebut menjadi tidak pasti yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia baik dengan mental, emosional. Menurut Santrock (2003) stres adalah respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stres (*stressor*) yang mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menanganinya (*coping*).

Stres juga dapat diartikan sebagai respon adaptif, dapat ditandai dengan adanya gejala dan tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik yang merupakan hasil dari kurang adanya kecocokan antara kepribadian, bakat, dan kecakapan seseorang dengan lingkungan sekitarnya, yang membuat individu sulit dalam menghadapi tuntutan terhadap dirinya yang secara efektif Fincham & Rhodes (dalam Munandar, 2010).

Seperti yang di jelaskan diatas, stres yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah stres kerja. Menurut Michael J. Fimian (1988) stres kerja merupakan perasaan yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut

Rulin (dalam samosir, 2009) stres kerja dapat terjadi karena dipengaruhi oleh tuntutan atas suatu pekerjaan yang menuntut individu untuk segera menyelesaikan, akan tetapi tuntutan tersebut tidak seimbang dengan kemampuan individu.

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam dan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

2.1.2 Sumber-Sumber Stres

Menurut Neale, Davison dan Haaga (dalam Dadang Hawari, 2006) setiap teori memiliki konsepsi atau sudut pandang yang berada dalam melihat penyebab dari berbagai gangguan fisik yang berkaitan dengan stres, yaitu:

1. Sudut pandang psikodinamika.

Sumber stres dalam psikodinamik muncul sebagai emosi-emosi yang ditekan. Hal-hal yang ditekan akan menentukan organ tubuh mana yang terkena penyakit.

2. Sudut pandang biologis

Sudut pandang biologis memiliki asumsi adanya hubungan antara stres dan adanya gangguan psikofisiologis terkait dengan melemahnya organ tubuh individu. Faktor biologis misalnya genetik atau penyakit yang sebelumnya pernah diderita.

3. Sudut pandang kognitif dan perilaku

Sudut pandang kognitif memiliki asumsi bagaimana individu bereaksi terhadap ancaman dari luar. Seluruh persepsi individu dapat menstimulasi aktivitas sistem pengeluaran hormon stres. Munculnya perasaan cemas, kecewa dan sistem ini tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan penyakit.

2.1.3 Faktor - Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011) ada empat faktor terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, *Stressor* dapat berwujud fisik dapat juga berkaitan dengan lingkungan sosial.

1.1.3.1. *Stressor* Lingkungan Fisik

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para pekerja dalam organisasi. Faktor lingkungan yang dianggap dapat menimbulkan stres antara lain:

1. *Stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Ketidakpastian ekonomi, dimana adanya perubahan kebutuhan hidup dan keadaan ekonomi memburuk
3. Ketidakpastian politik, pada ketidakpastian politik yang terjadi antara negara dapat memicu stres saat adanya konflik antar masyarakat.
4. Perubahan teknologi, dimana pada penemuan inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

1.1.3.2. *Stressor* Organisasional

Sumber stres yang terjadi pada *setting* khusus yaitu organisasi. Jenis yang timbul dalam organisasi antara lain:

1. Tuntutan tugas adalah tuntutan mengenai desain pekerjaan individu, kondisi ruangan tempat kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
2. Tuntutan peran dimana individu merasakan adanya suatu tekanan yang diberikan kepada dirinya oleh tugas dalam organisasi. Berlebihan beban kerja yang dirasakan karyawan pada suatu pekerjaan yang banyak akan tetapi waktu yang kurang.

3. Tuntutan antar pribadi dimana tidak adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.
4. Jenis stres yang timbul berupa bisa bersifat kultural maupun struktural seperti jenis pekerjaan, jadwal kerja padat, struktural tugas berat.

Ada banyak faktor yang berperan untuk meningkatkan stres kerja pada guru. Weiskopf (Fimian, 1990), ada beberapa sumber stres yaitu salah satu diantaranya adalah pekerjaan yang berat jumlah waktu dalam bekerja lebih lama untuk berinteraksi dengan siswa atau berkomunikasi dengan siswa, kurangnya mendefinisikan suatu program. Hal ini menjelaskan bahwa tidak hanya satu saja sumber yang menyebabkan seorang guru tersebut mengalami stres.

2.1.4 Dimensi Stres Kerja

Ada banyak faktor yang berkontribusi untuk tingkat stres guru. Weiskopf (Fimian, 1988) mengidentifikasi sejumlah sumber stres salah satu diantaranya adalah pekerjaan yang berlebihan, kurang adanya keberhasilan pada pekerjaan, jumlah waktu yang lebih lama untuk berinteraksi dengan siswa, lemahnya rasio guru dan siswa, kurangnya mendefinisikan struktur suatu program. Hal tersebut di atas menjelaskan bahwa stres pada guru tidak disebabkan oleh satu sumber saja. Fimian (1987) berpendapat terdapat 10 indikator diantaranya yaitu, pengelolaan waktu, pekerjaan yang berhubungan dengan stres, kesulitan dalam berkarir, disiplin dan motivasi, investasi terhadap karir, perwujudan emosional, perwujudan kelelahan, perwujudan kardiovaskuler, perwujudan gastronomik, perwujudan perilaku.

Dari 10 indikator tersebut dikemukakan oleh Fimian, yang telah dianggap mewakili sumber stres pada guru. *Teacher Stress Inventory* (TSI) menggunakan 10 indikator tersebut sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat stres pada guru.

1. Pengelolaan waktu

Pengelolaan waktu adalah penggunaan dan pemanfaatan waktu dengan baik dimana seseorang mampu menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dengan

melakukan perencanaan aktivitas secara terorganisir. Membuat data pekerjaan atau aktivitas dan menentukan skala dari setiap aktivitas tersebut. Yang menyelidiki apakah seorang guru dapat menemukan waktu yang diperlukan untuk setiap kebutuhan profesional atau pribadi.

2. Pekerjaan yang berhubungan dengan stres

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang mengacu pada seseorang di lingkungan kerja sehingga reaksinya melibatkan perasaan ketidakmampuan untuk mengatasinya. Ini mungkin disebabkan oleh tekanan seperti mengajar atau beban kerja administrasi, ukuran kelas dan tanggung jawab profesional.

3. Kesulitan dalam berkarir

Seorang guru yang dalam meningkatkan kinerjanya perlu memahami dan memiliki tujuan pendidikan yang dapat diharapkan. Hal yang ditempuh untuk menjalani kehidupannya dan memiliki keyakinan dalam berkembangnya karir, untuk merencanakan karir dimasa mendatang.

4. Disiplin dan motivasi

Yang memeriksa apakah seorang guru merasa mampu mempertahankan kontrol kelas sambil memotivasi siswa-siswanya. Seorang guru harus dapat mengendalikan atau memantau perilaku siswanya didalam kelas dan mampu mengendalikan kelas yang kondusif nyaman untuk menuntut ilmu. Lemahnya motivasi belajar akan melemahkan kegiatan belajar atau mutu belajar akan menjadi rendah.

5. Investasi terhadap karir

Mengembangkan kemampuan atau membentuk watak yang bertujuan untuk mengembangkan potensi didik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menyampaikan materi yang diajarkan yang dapat untuk dipahami anak didik tersebut.

Berpartisipasi dalam proses belajar dapat mempengaruhi prestasi belajar dan memberikan kesempatan untuk guru memberikan opini atau pengambilan keputusan.

6. Perwujudan emosional

Pentingnya keyakinan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada anak didiknya. Dengan adanya keyakinan akan kemampuan diri sangat menentukan dalam pencapaian hasil yang signifikan.

7. Perwujudan kelelahan

Keadaan yang disertai dengan penurunan efisien dan ketahanan dalam bekerja dengan visual kelelahan fisik. Respon fisik guru terhadap stres seperti perubahan pada tidur dan merasa kelelahan. Kelelahan yang menyebabkan turunnya produktivitas dalam bekerja yang menunda suatu pekerjaan, dan banyaknya beban dalam suatu pekerjaan yang dikerjakan.

8. Perwujudan kardiovaskuler

Tekanan darah dan denyut jantung terjadinya tekanan otot sebagai respon stres yang dialami seorang guru. Mengalami gejala dalam tubuh seperti kepala pusing dan mudah merasa lelah.

9. Perwujudan Gastronomik

Ketika seseorang dihadapi dengan masalah yang berat maka orang tersebut mengalami perubahan pada wajah yang merah dan menjadi berkerut, nyeri perut.

10. Perwujudan Perilaku

Metode yang digunakan guru untuk mengatasi stres, misalnya penggunaan obat resep.

2.1.5 Tingkat Stres Kerja

Menurut Dadang Hawari (2006) Stres dapat dibagi menjadi beberapa tingkatan yaitu:

a. Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan dan dihadapi oleh setiap orang secara

teratur seperti lupa, kebanyakan tidur, kemacetan, dikritik. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau beberapa jam dan biasanya tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

b. Stres sedang

Stres sedang adalah stres yang terjadi lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari seperti pada waktu perselisihan, kesepakatan yang belum selesai, sebab kerja yang berlebih, mengharapkan pekerjaan baru, permasalahan keluarga. Situasi ini dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan seseorang.

c. Stres berat

Stres berat merupakan stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti, kesulitan finansial dan penyakit fisik yang lama.

2.1.6 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis terutama topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif,

depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur dan lainnya.

4. Mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan

Guru yang mengalami stres dalam bekerja sulit untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik, karena pikiran seseorang tersebut selalu terpecah belah sehingga sulit untuk fokus terhadap suatu hal yang dikerjakan.

5. Kinerja Terganggu

Pada tingkat stres guru yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat kinerja atau performa seorang akan mengalami suatu penurunan.

2.1.7 Stres kerja Pada Guru

Stres juga dapat timbul bila ada ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya. Guru memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan pengajaran yang layak bagi berkembangnya generasi penerus bangsa, maka guru tidak lepas dari kemungkinan mengalami stres dalam bekerja. Salah satu kondisi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas individu adalah stres. Stres merupakan keadaan psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul karena karyawan tertekan dalam bekerja. Stres ini akan muncul dengan adanya gejala fisik, psikis dan perilaku (Hariyanti, 2004).

Stres dapat terjadi pada siapa pun dan di mana pun, termasuk pada guru. Pekerjaan mengajar dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang taraf stresnya tinggi (Nunung, 2008). Para guru mengalami stres dari berbagai macam sumber seperti beban kerja yang terlalu berat, tingkah laku murid-murid, kurangnya prospek promosi, kondisi kerja yang tidak memuaskan, tidak adanya peran dalam organisasi,

hubungan dengan teman sekerja, murid dan pegawai administrasi yang kurang baik, dan masalah-masalah lainnya (Pratasiwi, Rizky, 2017).

Secara umum Pettegrew (Wollfok, 1987) membagi stres kerja guru ke dalam 4 kelompok sebagai berikut:

1. Stres yang berkaitan dengan peran (*Role Related Stress*)

Mencakup kebingungan akan peran yang dijalankan, konflik yang timbul dalam berbagai peran yang dijalankan oleh guru, beban kerja yang terlalu berat, kesiapan menjalankan peran guru dan keterlibatan dalam kelompok. Beban pekerjaan yang berlebih merupakan suatu masalah, guru yang dituntut untuk memberikan pelajaran dalam waktu yang singkat.

2. Stres yang berasal dari lingkungan (*Environmental Stress*)

Mencakup sejumlah hal yang berasal dari lingkungan kerja. Stres dapat timbul ketika para siswa bersikap mengganggu berlangsungnya kegiatan belajar-mengajar. Kondisi ini juga dikarenakan lingkungan fisik yang tidak menyenangkan (ruangan gelap, kotor, berisik, dan kumuh).

3. Stres yang berasal dari tugas guru (*Task-Based stress*).

Secara keseluruhan, waktu guru diisi dengan mengerjakan tugas yang sifatnya rutin seperti pemberian materi, persiapan tes, memeriksa pekerjaan murid, menaati kurikulum, membuat rancangan setiap tahunnya, menyelesaikan masalah yang dihadapi murid.

4. Stres Lainnya (*Stress-Related Variables*).

Variabel penyebab stres adalah gaya manajemen yang diterapkan di sekolah oleh kepala sekolah, kepuasan kerja, kepuasan hidup, dukungan sosial, sistem insentif.

Riset pada beberapa dekade terakhir atas penyebab stres pada guru telah menunjukkan empat sumber stres utama yaitu (Bernard, 1990) :

1. Pihak birokrasi dalam hal ini para pembuat kebijakan pendidikan atau departemen pemerintah yang bertanggungjawab atas bidang pendidikan di suatu negara. Mereka sering mengajukan perubahan yang terlalu banyak dan drastis kepada sekolah dimana banyak guru mempersepsinya sebagai kondisi yang sangat menekan (*stressfull*).
2. Organisasi sekolah sendiri ikut berperan juga sebagai sumber stres seperti gaya kepemimpinan dari pengelola sekolah , maksud dan kejelasan dari misi sekolah, hubungan antar staff dan beban kerja, kesemuanya itu ikut berpengaruh pada tingkat stres guru.
3. Ruang kelas dengan disiplin dan motivasi rendah pada siswanya juga menjadi sumber utama bagi stres pada guru.
4. Faktor dalam individu guru sendiri yang meliputi sikap terhadap diri sendiri, orang lain dan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya termasuk didalamnya kebutuhan untuk diakui juga terlihat ikut berperan bagi masuknya stres dalam pekerjaan guru.

Berdasarkan penjelsan yang di atas, guru-guru sesungguhnya menghadapi banyak hal yang menimbulkan stres. Guru tidak dapat mengajar dengan optimal dalam keadaan stres. Oleh karena itu, guru tersebut harus memiliki sifat efikasi yang tinggi pada dirinya agar dapat menghadapi stres terjadi karena adanya perubahan-perubahan (Rizky Pratasiwi, 2017).

2.2 Variabel Efikasi guru

2.2.1 Pengertian variabel Efikasi Guru

Menurut Bandura (1977) efikasi guru adalah kepercayaan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan tugas instruksional spesifik. Definisi

efikasi guru yang dikemukakan Campbell (1996) yaitu keyakinan guru bahwa guru dapat melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk memengaruhi hasil belajar siswa. Tschannen-Moran (2007) keyakinan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya agar tercapainya tujuan pendidikan.

Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy's (1998) mendefinisikan efikasi guru sebagai keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan dari pembelajaran siswa bahkan diantara siswa yang mungkin tidak termotivasi dalam belajar dan melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas mengajar. Ashton (dalam Mohammad dan Nawali, 2016) mendefinisikan efikasi guru sebagai sejauh mana guru yakin mereka mempunyai pengaruh ke atas pencapaian dan prestasi pelajar. Gibson & Dembo (dalam Tschannen-Moran & Hoy, 2007) mendefinisikan efikasi guru sebagai kepercayaan dan keyakinan seseorang guru terhadap kemampuan untuk memberikan perubahan positif pada siswa.

Menurut Tschannen – Moran, Woolfolk Hoy & Hoy's (1998) keyakinan guru bahwa mereka dapat membantu murid dalam belajar bahkan bagi murid yang memiliki kesulitan. Menurutnya, guru dengan efikasi yang tinggi akan bekerja lebih giat dan tekun, walaupun mengajar pada murid yang sulit untuk diajarkan. Efikasi guru berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan berkebutuhan khusus. Analisis terhadap faktor – faktor penting yang mempengaruhi derajat kesulitan atau yang menghambat tugas mengajar dan sekaligus mempertimbangkan sumber daya yang tersedia yang bisa memfasilitasi kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi guru adalah keyakinan guru bahwa dirinya memiliki kemampuan sebagai guru untuk dapat menyelesaikan tugas mengajar dan dapat memberikan perubahan positif pada siswa melalui tindakan yang dilakukan agar tercapainya tujuan pendidikan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Guru

Berdasarkan teori Bandura (dalam Tschannen & Woolfolk Hoy, 2007) menemukan empat sumber yang dapat mempengaruhi efikasi guru yaitu pengalaman individu (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious learning*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), kondisi psikologis dan emosional (*psychological states*), sebagai berikut:

1. Pengalaman individu (*mastery experiences*)

Mastery experience dapat juga disebut pengalaman langsung dan pencapaian prestasi di masa lalu. Seseorang yang memiliki pengalaman sukses cenderung menginginkan hasil yang cepat dan lebih mudah jatuh karena kegagalan. Beberapa kesulitan dan kegagalan diperlukan untuk membentuk individu yang kuat dan mengajarkan manusia bahwa kesuksesan membutuhkan suatu usaha, seseorang yang memiliki keyakinan akan sukses mendorongnya untuk bangkit dan berusaha untuk mewujudkan kesuksesan tersebut Bandura (1986).

Menekankan bahwa pengalaman ini adalah sumber informasi efikasi diri yang paling kuat dan berpengaruh. Diantara keempat efikasi guru, sumber yang paling kuat untuk mempengaruhi efikasi guru adalah *mastery experience* atau pengalaman kesuksesan yang dimiliki guru dalam mengajar siswa Bandura (1986). Menurut Gavaro (dalam Ngainun Naim, 2009), apabila aktifitas mengajar yang dilakukan guru berhasil secara konsisten, maka guru cenderung menumbuhkan efikasi diri, sebaliknya apabila aktifitas mengajar yang dilakukan gagal, maka efikasi diri kemungkinan menurun. Oleh karena itu, jika dari awal guru memiliki efikasi yang rendah, maka akan menimbulkan keraguan atas kemampuannya sendiri (Ngainum, Naim, 2009).

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Vicarious experience, pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan guna untuk model sosial melalui pengamatan terhadap orang lain.

Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Bagaimana individu tersebut mengidentifikasikan kinerja yang dimilikinya dengan kinerja orang lain yang di jadikan sebagai contoh atau dengan kata lain individu tersebut melakukan *modelling* terhadap perilaku orang lain. Namun ketika orang yang dijadikan model memiliki identifikasi yang berbeda dengan pengamat misalnya dalam hal tingkat pengalaman, pelatihan, atau kinerja yang kompeten mungkin tidak akan meningkatkan efikasi pengamat. (Tschannen dan Woolfolk Hoy, 2007) melihat orang lain mengajar dengan terampil dapat mempengaruhi kompetensi mengajar seseorang. Artinya, efikasi guru dapat meningkatkan apabila guru lain yang dijadikan model, menunjukkan performa yang sukses.

3. Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Sumber berikutnya adalah verbal persuasion, yang berkaitan dengan interaksi guru secara verbal dengan rekan kerja, ahli dan masyarakat luas (Tschannen & Woolfolk Hoy, 2007). Sumber informasi ini dapat mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak atau berperilaku. Guru menerima informasi mengenai kemampuan dan performa yang dimiliki dalam mengajar yang disampaikan orang lain terhadap guru. Dengan persuasi verbal, individu mendapat sugesti bahwa ia mampu mengatasi masalah— masalah yang akan dihadapi. Persuasi verbal digunakan untuk meningkatkan keyakinan seseorang mengenai hal-hal yang dimilikinya untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan keberhasilan atau kesuksesan. Hal ini dapat memberikan informasi tentang sifat pengajaran, memberi dorongan dalam mengatasi hambatan dan memberikan umpan balik yang spesifik terhadap kinerja seorang guru.

4. Kondisi psikologis dan Emosional (*psychological states*)

Keadaan psikologis dan emosional juga dapat mempengaruhi perasaan mampu dan tidak mampu yang dirasakan oleh guru. Perasaan bahagia atau kesenangan berdasarkan pengalaman kesuksesan guru selama mengajar dapat meningkatkan

efikasi. Namun tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan efikasi menjadi rendah (Tschannen & Woolfolk Hoy, 2007). Stres dan emosi negatif lainnya yang dimiliki oleh guru juga dapat menyebabkan penilaian negatif terhadap kemampuan dan *skill* guru sehingga efikasi menurun. Artinya ketika seorang guru sedang mengalami emosi yang positif maka berpengaruh meningkatnya efikasi, sedangkan ketika guru mengalami emosi negatif maka akan berdampak pada menurunnya efikasi guru (Gavaro, 2010).

2.2.3 Dimensi Efikasi Guru

Menurut Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2007) terdapat 3 dimensi dari efikasi guru, yaitu *Efficacy in Student Engagement*, *Efficacy in Instructional Strategies*, *Efficacy in Classroom Management*.

2.2.3.1. Keyakinan untuk keterlibatan siswa (*Efficacy in Student Engagement*)

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menangani hal-hal yang terkait dengan siswa, seperti memotivasi siswa dan membantu siswa memahami pelajaran. Efikasi guru mempengaruhi ketekunan dan daya tahan yang dimiliki guru dalam menghadapi hambatan. Seorang guru yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam mengajar, memiliki komitmen dalam mengajar.

2.2.3.2. Keyakinan untuk strategi pengajaran (*Efficacy in Instructional Strategies*)

Pada dimensi yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan diri untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang tepat sehingga siswa dapat memahami materi tersebut. Efikasi guru mempengaruhi usaha yang guru berikan dalam mengajar, tujuan yang mereka terapkan. Guru dengan rasa percaya diri yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat perencanaan dan pengorganisasian dalam mengajar (Tschannen-Moran Woolfolk 2007). Mereka juga terbuka dengan gagasan baru melakukan suatu hal dengan metode baru untuk memenuhi pembelajaran siswa mereka (Tschannen-Moran Woolfolk, 2007).

2.2.3.3. Keyakinan untuk manajemen kelas (*Efficacy in Classroom Management*)

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menerapkan disiplin dalam kelas. *Classroom management* merupakan istilah yang tepat untuk beragam tindakan guru yang dilakukan untuk memfasilitasi proses pembelajaran di dalam kelas Tschannen-Moran Woolfolk 2007.

2.3 Sekolah Luar biasa

Departemen Pendidikan Nasional (2009) sekolah luar biasa merupakan salah satu bentuk layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di Indonesia. Dalam *Encyclopedia of Disability* tentang pendidikan luar biasa dikemukakan sebagai berikut: “*Special education means specifically designed instruction to meet the unique needs of a child with disability*”. Pendidikan luar biasa berarti pembelajaran yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan yang unik dari anak kelainan fisik. Ketika seorang anak diidentifikasi mempunyai kelainan, pendidikan luar biasa sewaktu-waktu diperlukan. Hal itu dikemukakan karena siswa berkebutuhan pendidikan khusus tidak secara otomatis memerlukan pendidikan luar biasa. Pendidikan luar biasa akan sesuai hanya apabila kebutuhan siswa tidak dapat diakomodasi dalam program pendidikan umum. Singkat kata, pendidikan luar biasa adalah program pembelajaran yang disiapkan untuk memenuhi kebutuhan unik dari individu siswa.

Pengertian Sekolah Luar Biasa (SLB) menurut Pramatha (2015) sekolah yang dirancang khusus untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Sebagai lembaga pendidikan SLB di bentuk banyak unsur yang di arahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Jadi SLB merupakan lembaga pendidikan khusus yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus.

Selama ini SLB dianggap sebagai solusi terbaik bagi anak berkebutuhan khusus untuk mendapatkan pendidikan. Sekolah ini mengelompokkan anak berdasarkan

kelainan yang mereka miliki. Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan lembaga pendidikan yang dipersiapkan untuk menangani dan memberikan pelayanan pendidikan kepada anak-anak penyandang kelainan (anak luar biasa) yang meliputi kelainan fisik, mental dan emosi atau sosial. Sekolah Luar Biasa (SLB), sekolah khusus bagi penyandang kecacatan tertentu adalah sebuah institusi pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Luar Biasa (PLB).

SLB biasanya memiliki fasilitas-fasilitas yang tidak biasa dimiliki oleh sekolah pada umumnya, dikarenakan fungsinya dari sekolah itu sendiri yang memang hanya akan memberikan pengajaran sesuai dengan kemampuan anak-anak berkebutuhan khusus. SLB di Indonesia dikategorisasikan menjadi beberapa jenis. Adapun kategorisasi sekolah luar biasa berdasarkan kekhususannya menurut UU No 20/2003 yaitu :

1. SLB bagian A yaitu SLB khusus untuk penderita tunanetra.
2. SLB bagian B yaitu SLB khusus untuk penderita tunarungu.
3. SLB bagian C yaitu SLB khusus untuk penderita tunagrahita.
4. SLB bagian D yaitu SLB khusus untuk penderita tunadaksa.
5. SLB bagian E yaitu SLB khusus untuk penderita tunalaras.
6. SLB bagian G yaitu SLB khusus untuk penderita tunaganda.

2.4 Pengertian Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)

Guru sekolah luar biasa (SLB) adalah orang yang bertanggung jawab dalam pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah (Ineupuspita, 2008). Guru SLB berdasarkan PP RI No. 72 tahun 1991 adalah: “Tenaga kependidikan pada satuan pendidikan luar biasa merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa” (dalam Ineupuspita, 2008).

Dalam proses pendidikan, guru merupakan salah satu perangkat penting. Guru merupakan orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta

mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Uno, 2008).

Pihak yang bertanggung jawab dalam di dalam Pendidikan Luar Biasa, adalah guru. Guru di SLB dituntut untuk mengabdikan seluruh kemampuan, kreativitas, keterampilan dan pikirannya untuk mendidik anak-anak luar biasa. Hal ini disebabkan karena anak-anak penyandang kelainan, biasanya tidak responsif, menutup diri, bahkan menghindari dari orang lain, dihantui rasa malu, dan frustrasi akibat kelainan yang disandangnya. Tanpa memiliki dedikasi yang disertai kesabaran dan kreativitas dalam mengembangkan pendekatan pendidikan yang menarik dan mengundang, maka guru SLB akan gagal dalam menjalankan tugasnya (Perie, 1997).

Seorang Guru SLB dalam meningkatkan kinerjanya perlu memahami dan memiliki kompetensi dasar sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat dicapai sekolah (Ineupuspita, 2008). Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru pendidikan khusus didasari oleh tiga kemampuan, yaitu; (1) kemampuan umum (*general ability*), (2) kemampuan dasar (*basic ability*), dan (3) kemampuan khusus (*specific ability*). Kemampuan umum adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik pada umumnya (anak normal), kemampuan dasar adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus, sedangkan kemampuan khusus adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus jenis tertentu (Ineupuspita, 2008).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Guru SLB merupakan orang yang bertanggung jawab dan memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan Pendidikan Luar Biasa (PLB).

2.5 Karakteristik Guru SLB

Karakteristik menurut istilah adalah sebagai sifat manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya

sendiri. Jadi karakteristik itu adalah suatu sifat atau karakter yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak. Guru yang mampu mendidik anak didiknya menjadi generasi yang mampu bersaing dan memiliki moral yang baik, seorang pendidik hendaknya memiliki perilaku yang baik yang mampu menjadi tauladan, dan yang patut diikuti oleh siswanya, dan seorang guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal dan handal (Mulyasa, 2005).

Jadi karakteristik guru SLB yang profesional adalah ciri-ciri orang yang memiliki pendidikan formal dan menguasai berbagai teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan (Inda Puspita Sari, 2015).

1. Taat pada perundang-undangan

Dalam kode etik guru Indonesia disebutkan bahwa "guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan". Kebijakan pendidikan di negara Indonesia dikendalikan oleh pemerintah, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional mengeluarkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang merupakan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh aparatnya salah satunya adalah guru. Jadi guru haruslah mengetahui kebijakan-kebijakan pemerintah agar dapat melaksanakannya. Baik segala peraturan-peraturan pelaksanaan yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan Nasional di pusat maupun dinas pendidikan daerah.

2. Mencintai Diri Sendiri

Seorang guru harus mencintai diri sendiri, mencintai diri sendiri bukan berarti guru harus menjadi orang yang sombong dan takabur. Mencintai diri sendiri merupakan perwujudan rasa syukur kepada Allah atas karunia yang diberikan kepada kita. Dalam ilmu psikologi mencintai diri sendiri berarti

kita memiliki citra diri yang positif. Citra diri yang positif sangat diperlukan bagi profesi sebagai guru yang berkecimpung didalam dunia pendidikan dan selalu berkomunikasi dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus.

3. Guru harus mempunyai pribadi yang mencintai pekerjaan

Seorang guru yang baik haruslah mencintai pekerjaannya. Walaupun sebelumnya beliau tidak berbakat, berminat, dan atau ingin menjadi seorang guru, tetapi lama kelamaan setelah menjalankan pekerjaannya ia akan menemukan cinta kepada pekerjaannya. Mencintai pekerjaan merupakan modal yang sangat baik dan luar biasa. Seorang guru memberikan perhatian kepada anak didiknya. Guru mengajarkan sesuai yang dengan pengetahuan yang ia dapatkan dan diperlukan teknik-teknik pembelajaran. Guru harus selalu belajar mandiri memperluas pengetahuan dan keterampilan mengajarnya.

4. Membangun Percaya Diri

Membangun rasa percaya diri merupakan salah satu kunci sukses. Guru haruslah mempunyai rasa percaya diri agar mendidik anak muridnya dengan rasa yakin atas ia mengajar sesuai dengan pengetahuan yang ia dapatkan. Agar anak didiknya termotivasi untuk belajar dan mempunyai tujuan.

5. Guru membawa perubahan positif

Seorang guru yang baik harus mempunyai inisiatif untuk memberikan perubahan-perubahan positif bagi lingkungan tempat ia mengabdikan dirinya untuk berkarya. Mereka tidak menunggu agar kehidupan menjadi lebih baik, Sebaliknya mereka inovator untuk membuat kehidupan lebih baik. Perubahan positif tidak dirasa dirinya ,tetapi dirasakan oleh lingkungannya bahkan lebih luas lagi dirasakan oleh seluruh masyarakat dimana mereka berada .

6. Mempunyai perilaku yang baik

Moral (perilaku baik) adalah suatu perbuatan baik yang ada dalam diri seseorang. Jadi seorang pendidik hendaknya mempunyai perilaku atau moral yang baik agar mampu menjadi tauladan atau contoh bagi peserta didik, dengan adanya

moral ini seorang pendidik mampu mengontrol kelakuan maupun sikap saat mengajar sehingga tidak adanya perbuatan atau sikap yang tidak diinginkan saat mengajar.

7. Pemahaman terhadap peserta didik

Guru memiliki pemahaman psikologi perkembangan anak, sehingga mengetahui dengan benar pendekatan yang tepat yang dilakukan pada anak didiknya. Guru dapat membimbing anak melewati masa-masa sulit dalam usia yang dialami anak. Selain itu, Guru memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap latar belakang pribadi anak, sehingga dapat mengidentifikasi problem-problem yang dihadapi anak serta menentukan solusi dan pendekatan yang tepat.

8. Memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya, memiliki fisik yang sehat, mempunyai mental atau keperibadian yang baik, mempunyai keterampilan yang baik dalam mendidik anak yang berkebutuhan khusus.

2.6 Hubungan antara Variabel

Sekolah luar biasa merupakan sekolah yang didirikan khusus untuk anak berkebutuhan khusus, dimana melalui sekolah luar biasa maka anak berkebutuhan khusus dapat melatih ketrampilan yang dimiliki serta dapat mandiri dan bisa berinteraksi dengan lingkungannya. Keberhasilan dari didirikannya sekolah luar biasa tergantung pada ketersediaan sumber daya, yang berupa tenaga pengajar, sarana, dan prasarana dalam jumlah dan mutu yang memadai. Tidak jarang aktivitas mengajar pada sekolah luar biasa dianggap sebagai *stressor* utama bagi para pengajar di sekolah luar biasa, karena banyaknya tuntutan yang harus dilakukan oleh guru seperti membuat anak dapat mandiri dalam mengurus diri, mengenali ketrampilan yang dimiliki, dapat tenang mengikuti pelajaran dan dapat menjalin komunikasi dengan baik di lingkungan.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi pekerja bagaimana menghadapinya, demikian pula dengan profesi guru SLB. Stres

kerja dapat terjadi karena dipengaruhi oleh tuntutan atas suatu pekerjaan yang dipersepsikan negatif oleh guru, mengajar pada lembaga sekolah luar biasa bukan merupakan minatnya sehingga tidak memiliki keyakinan dalam menjalankan suatu tugas atau dianggap sebagai beban berat yang tidak mampu dilakukan karena diluar batas kemampuannya.

Guru Sekolah Luar Biasa yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. Kuatnya keyakinan yang dimiliki akan memotivasi guru tersebut untuk berusaha menetapkan tujuan yang tinggi demi mewujudkan tujuan dan misi dari sekolah. Kegagalan dalam mencapai suatu sasaran tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraih nilai serta target dan mampu mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian bangkit yang lebih tinggi lagi. Efikasi diri individu yang rendah, ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha.

Guru memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan pengajaran yang layak bagi berkembangnya generasi penerus bangsa, setiap profesi memuat tanggung jawab, kewajiban dan tugas yang berbeda-beda, yaitu bersikap terbuka dan transparan, sehingga memungkinkan terjalinnya keterusterangan dan kejujuran antara guru dan murid, bersikap penuh perhatian, sehingga antara guru dan murid dapat saling menghargai, adanya saling ketergantungan dan saling membutuhkan antara guru dan murid, keterpisahan, untuk memungkinkan guru dan murid menumbuhkan kembangkan keunikan, kreativitas, dan individualitas masing-masing, dapat memenuhi kebutuhan bersama, sehingga tidak ada pihak yang dikorbankan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, maka guru tidak lepas dari kemungkinan mengalami stres dalam bekerja Hurrel (dalam Munandar, 2010).

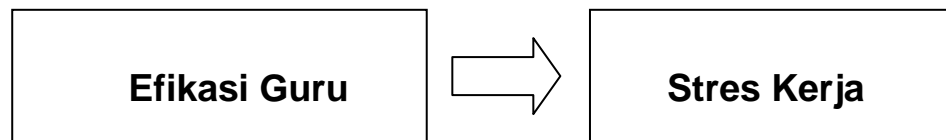
2.7 Kerangka Berpikir

Faktor lingkungan seperti kebisingan, ketidakpastian ekonomi secara tidak langsung dapat mempengaruhi efikasi guru. Efikasi guru adalah yaitu keyakinan guru bahwa ia dapat melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk memengaruhi hasil belajar siswa.

Guru dituntut untuk dapat mengelola kelas dengan baik agar dapat menciptakan suasana kondusif dikelas, guru juga harus mampu memahami hal-hal yang berkaitan dengan siswa, seperti memotivasi siswa dan membantu siswa memahami pelajaran termasuk pada siswa yang tidak termotivasi untuk belajar dan memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi. Untuk dapat menjalankan tugas itu dengan baik maka guru harus memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengajar (Efikasi Guru).

Oleh karena itu agar dapat menjalankan profesinya dengan baik, guru harus mampu mengambil keputusan sendiri dan mandiri, mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal yang hangat dengan orang lain.

Demikian, peneliti mengasumsikan semakin tinggi efikasi guru maka akan semakin rendah pula stres kerja pada seorang guru, sebaliknya makin rendah efikasi guru maka makin tinggi stres kerjanya.



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

2.8 Hipotesis

Terdapat pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja pada guru sekolah luar biasa.

2.9 Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian-penelitian yang relevan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru sekolah Luar Biasa (SLB) Se-Kota Cimahi.

Nama : Windi fajar Yasin Salamun

Tahun Penelitian : 2014

Kesimpulan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SLB Kota Cimahi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan stres sangat tinggi sedangkan tingkat kecenderungan umum dari variabel kinerja guru menunjukkan sangat baik.

2. Hubungan antara Efikasi Diri dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang.

Nama : Rahayu Pertiwi Sari

Tahun Penelitian : 2015

Kesimpulan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dengan efikasi diri pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa adanya

hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Berdasarkan hasil maka diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri, maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Sumbangan efektif efikasi guru terhadap stres kerja 32,1 %, sedangkan 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Teacher Efficacy: Int Meaning and Measure.

Nama : Tschannen Moran, Anita Woolfolk dan Wayne K.Hoy

Tahun Penelitian : 2010

Kesimpulan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah terdapat berbagai hasil penelitian yang menunjukkan hubungan serta pengaruh variabel efikasi guru terhadap performa kinerja guru. Hasil penelitian efikasi guru berpengaruh terhadap tingkat inisiatif guru dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam menjalankan tugas instruksional, kecenderungan guru dalam mengadopsi strategi-strategi pengajaran dan upaya untuk meningkatkan mutu karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah yang penelitian yang datanya menggunakan dinyatakan dengan angka dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Metode kuantitatif dianggap ilmiah karena telah memenuhi kaedah-kaedah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terstruktur, rasional dan sistematis, sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2015). Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini akan diukur dengan menggunakan menggunakan koefisien penelitian (Sugadji & Sopiah, 2010).

3.2 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.2.1.1 Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi guru (X).

3.2.1.2 Variabel terikat (*dependen variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja guru di sekolah luar biasa (Y). Dalam penelitian ini menggunakan X dan Y yaitu:

Variabel bebas (X) = Efikasi Guru

Variabel terikat (Y) = Stres kerja

3.3 Operasiaonal Varibabel Penelitain

3.3.1 Definisi konseptual Variabel

3.3.1.1 Definisi Konseptual Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam dan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

3.3.1.2 Definisi Konseptual Efikasi Guru

Efikasi guru adalah keyakinan guru bahwa dirinya memiliki kemampuan sebagai guru untuk dapat menyelesaikan tugas mengajar dan dapat memberikan perubahan positif pada siswa melalui tindakan yang dilakukan agar tercapainya tujuan pendidikan.

3.3.2 Definisi Operasional

3.3.2.1 Definisi Operasional Stres Kerja

Stres kerja pada guru adalah skor total yang diperoleh dari hasil kuesioner *Teacher Stress Inventory* (TSI) yang dibuat oleh Fimian (1987). Dalam teori Fimian (1987) koesioner terdiri dari 10 indikator yakni: pengelolaan waktu, kesulitan dalam berkarir, disiplin dalam motivasi, investasi terhadap karir, perwujudan emosional, perwujudan kelelahan, perwujudan kardiovaskuler, perwujudan gastronomik, perwujudan perilaku.

3.3.2.2 Definisi Operasional Efikasi Guru

Definisi operasional efikasi guru adalah skor total yang diperoleh dari hasil pengisian Instrumen *Teacher Sence of Efficacy Scale* (TSES) yang terdiri dari 24 butir skala efikasi guru. Skala yang disusun beracuan pasa teori Tschannen-Moran & Anita Woolfolk Hoy yang disesuaikan dengan sasarkan penelitian. Efikasi guru diukur dengan dimensi yang meliputi efikasi untuk strategi instruksional (*instructional strategie*), efikasi untuk tugas guru dalam manajemen kelas (*classroom management*, dan tugas guru dalam meningkatkan keterlibatan siswa terhadap aktivitas sekolah (*student engagement*).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta. Menurut Rangkuti (2013), pupulasi merupakan dari keseluruhan individu yang merupakan subyek penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sangadji & Sopiah, 2010). Menurut Sugiono (2015) “ Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengambilan sampel ini dilakukan jika pada penelitian terdapat jumlah populasi yang besar dan memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* yang artinya tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Jenis teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan atas dasar pertimbangan tertentu dan digunakan penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2015).

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* atas dasar pertimbangan yang telah diperoleh berdasarkan hasil *preliminary study* berupa wawancara kepada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar maupun tuntutan yang mereka hadapi sering sekali mereka menyebabkan stres sehingga para guru-guru tersebut harus memiliki daya tahan untuk menghadapi siswa/siswi dalam situasi yang ada. Oleh karena itu, peneliti menentukan karakteristik sampel dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Guru SLB
2. Mengajar di SLB yang terdiri dari siswa dengan beragam kelainan
3. Domisili mengajar di Jakarta

Tabel 3.1 Jumlah Data Sampel Sekolah

Sampel		
Wilayah	Sekolah Luar Biasa	Jumlah
Jakarta Timur	1. SLB Pribadi mandiri (B,C)	38
	2. SLB Angkasa halim (B,C)	
	3. SLB Karya Guna Insani (A,B,C,D,E)	
	4.SLB Kembar Karya Pembangunan I (A,B,C,D,E)	
	5. SLB Mini Bakti (B,C,D)	
	6. SLB Surya wiyata (B,C,D,G)	
	7. SLB Negeri 7 (A,B,C,D,E)	
	8. SLB Angkasa Halim (A,B,C)	
Jakarta Selatan	1. SLB Wimar Asih (B,C)	38
	2. SLB Tunagrahita (C)	
	3. SLB Mutiara (C)	
	4. SLB Pribadi Mandiri (A,B,C)	
Jakarta Pusat	1. SLB Merpati (B,C,E)	26
	2. SLB Harapan Ibu (B,C)	
	3. SLB Wimar Asih (A,B,C,D)	
	4. SLB Makna Bakti (B,C)	
	5. SLB Negeri 3 (A,B,C,D,E)	
Jakarta Barat	1. SLB Mata Hati (B,C)	23
	2. SLB BAG B PangudiC(B,C)	
	3. SLB Negeri 5 (A,B,C,D,E,G)	
	4. SLb Karya Guna (B,C)	
Jakarta Utara	1. SLB Negeri 4 (A,B,C,D)	33

2. SLB Sejahtera (B,C)	
3. SLB Cempaka Putih (B,C)	
4. SLB PLB Saraswati Learning Center (A,B,C)	
Jumlah Total	160

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden untuk dijawab (Sugiono, 2012). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat stres guru adalah *Teacher Stress Inventory* (TSI) yang dikembangkan oleh J. Fimian. Pada test *Teacher Stress Inventory* memiliki 5 alternatif jawaban sesuai dengan aslinya. Dan menggunakan efikasi guru teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Sangadji & Sopiah, 2010). Kuesioner efikasi guru dalam penelitian ini mengadopsi pada instrumen *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES) yang dikembangkan oleh Tschannen-Moran dan Anita Woolfolk Hoy (2001) dan telah diadaptasi kedalam bahasa oleh Anna Armeini Rangkuti dan Herdiyan Maulana (2011).

3.5.1 Instrumen Stres Kerja

Kuesioner *Teacher Stress Inventory* oleh Fimian (1987) terdiri dari satu jenis pernyataan yaitu *favourable* (positif) sesuai dengan skala aslinya. Skala dalam pengukuran instrumen ini menggunakan skala likert yang di gunakan untuk mengukur stres kerja. Penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Kuesioner ini akan diberikan kepada guru sekolah luar biasa dan memberi tanda (X)

pada setiap pernyataan. Berikut ini adalah tabel penentuan skor tiap penentuan alternatif jawaban.

Tabel 3.2 Penentuan skor tiap alternatif jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Favourable
Sangat tidak sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Kurang sesuai (KS)	3
Tidak sesuai (TS)	2
Sangat tidak sesuai (STS)	1

Skoring tersebut dilakukan dengan cara menjumlahkan jawaban responden pada masing-masing item tersebut. Sehingga dapat diketahui tingkat stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Semakin tinggi skor yang akan diperoleh maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja guru, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat stres kerja guru tersebut.

Kuesioner skala stres kerja ini diadaptasi dari *teacher stress inventory* yang dibuat oleh J. Fimian pada tahun 1987. *Teacher stress Inventoy* adalah instrumen yang menilai tingkat stres kerja yang dialami oleh guru dengan 10 indikator sesuai dengan skala aslinya, diantaranya yaitu pengelolaan waktu, pekerjaan yang berhubungan dengan stres, kesulitan dalam berkarir, disiplin dan motivasi, investasi terhadap karir, perwujudan emosional, perwujudan kelelahan, perwujudan kardiovaskuler, perwujudan gastronomik, perwujudan perilaku.

Tabel 3.3 *Blueprint Instrumen Stres Kerja Teacher stress inventory (TSI)*

NO	Aspek	Indikator	Butir Item	Jumlah
1.	Pengelolaan waktu	Membuat solusi untuk menyelesaikan pekerjaan	1,2,3	5
		Memiliki Komitmen yang kuat dalam mengajar	4,5	
2.	Pekerjaan yang berhubungan dengan stres	Memiliki keyakinan dalam mengelola waktu	6,7	2
3.	Kesulitan dalam berkarir	Memiliki keyakinan berkembangnya karir	8,9,10,11	4
4.	Disiplin dan motivasi	Percaya mampu mengatasi masalah kedisiplinan	12,13,14	4
5.	Investasi terhadap karir	Berpartisipasi dalam penilaian proses belajar mengajar	15,16	4
		Percaya adanya kemajuan dalam proses mengajar	16,17	
6.	Perwujudan emosional	Memiliki keyakinan untuk memecahkan masalah	19,20	4
		Memiliki keyakinan	21,22	

NO	Aspek	Indikator	Butir Item	Jumlah
		pengembangan diri		
7.	Perwujudan kelelahan	Menunda waktu sebagai respon stres Kelelahan stres sebagai respon stres	23,24 25,26	4
8.	Perwujudan kardiovaskuler	Terjadinya tekanan jantung dan pembuluh darah sebagai respon stres	27,28,29	3
9.	Perwujudan gastronomik	Terjadinya tarikan otot pada sistem pencernaan sebagai respon stres	30,31	2
10.	Perwujudan perilaku	Mengonsumsi sesuatu sebagai respon stres	32,33,34,35	4

3.5.2 Instrumen Efikasi Guru

1. Alat ukur efikasi guru di adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Anna Armeini rangkuti dan Herdiyan Maulana (2011).
2. Instrumen ini dibuat dengan tujuan untuk mengukur efikasi guru pada guru.
3. Teori yang digunakan berdasarkan dari *Tschannen-Moran* dan *Anita Woolfolk Hoy* (2001).
4. Populasi dalam penelitian tersebut adalah Guru SD di Dki Jakarta. Dengan reliabilitas sebesar 0.877 dimensi *Efficacy in Student Engagement Strategies*, 0.899 dimensi *Efficacy in Instructional Strategies*, dan 0.90 dimensi *Efficacy in Classroom Management*.

Tabel 3.4 *Blueprint Instrumen Efikasi guru Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES)*

No.	Dimensi	Indikator	Butir Item	Jumlah
1	Efikasi untuk <i>Instructional strategies</i>	1) Membuat strategi pengajaran	20,24	8
		2) Menerapkan Strategi pengajaran	18, 23	
		3) Menguasai materi dengan baik	7,11,17	
		4) Mengukur pemahaman siswa	10	
2	Efikasi untuk <i>Clssroom management</i>	1) Mengontrol perilaku siswa	3,5,13,15, 19, 8,16	7
		2) Membangun sistem manajemen kelas		
3	Efikasi untuk <i>student engagement</i>	1) Memotivasi siswa	2,6, 9,12	8
		2) Membantu siswa yang bermasalah	1,2, 14,	
		3) Mampu mencegah siswa yang bermasalah	21, 22	

Tabel 3.5 Kategori Penilaian

Kategori Penilaian	
1 dan 2	Sama sekali tidak mampu
3 dan 4	Kemampuan sangat sedikit
5 dan 6	Kemampuan terbatas
7 dan 8	Kemampuan cukup
9	Kemampuan besar

3.6 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen merupakan suatu tahap penelitian yang dilakukan sebelum instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data final. Uji coba alat ukur bertujuan untuk menghaliskan butir-butir yang baik sehingga alat ukur yang dihasilkan layak untuk di gunakan (Wahyuni & Rangkuti, 2016).Seleksi item pada instrumen agar item yang menjadi instrumen final merupakan kualitas yang baik.

Uji coba intrumen juga dilakukan untuk menentukan validitas dan reabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengukuran istrumen dapat mengukur atribut apa saja yang seharusnya di ukur, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengukuran yang dilakukan berkali-kali akan menghasilkan informasi yang sama. Sebelum digunakan untuk di ambil data final dalam penelitain, instrumen harus melalu tahap uji coba terlebih dahulu (Rangkuti, 2013).Dalam penelitian ini, terdapat 35 item skala stres kerja dan 24 item efikasi guru yang telah di susun untuk dilakukan uji coba.

Tabel 3.5 Proporsi Jumlah Uji Coba Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jenis SLB	Jumlah Guru	Sampel
1.	SLB Karya Guna	B-C	8	8
1.	SLB Angkasa Halim	B-C	15	12
2.	SLB Surya Wiyata	B-C	15	15
Jumlah			38	35

3.6.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam suatu pengukuran merupakan sejauh mana hasil dari pengukuran dapat untuk dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Model Rasch. Model Rasch yang di pilih karena bukan lagi skor mentah melainkan skor murni yang bebas dari error. Kriteria koefisien menurut Guilford (dalam Sumitmo, 2014):

Tabel 3.6 Model Rasch

Koefisien Reabilitas	Kriteria
>0,94	Istimewa
0,91 - 0,94	Bagus Sekali
0,81 - 0,91	Bagus
0,67 - 0,80	Cukup
<0,67	Lemah

Reliabilitas pada instrumen stres kerja sebesar 0,84. Dan reliabilitas instrumen efikasi guru sebesar 0,94. Berdasarkan hasil, maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas kedua berada dalam kriteria dapat dipercaya.

3.6.2 Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang harusnya diukur. Proses pengujian menggunakan Model Rasch. Uji validitas menggunakan beberapa kriteria Model Rasch yang berlaku (Sumintono & wahyu, 2014) yaitu:

1. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap item yang dibandingkan dengan jumlah S.D dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah mean dan S.D. maka item tersebut tidak dapat digunakan lagi
2. Nilai Outfit Mean Square (MNSQ) yang diterima $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$
3. Nilai Outfit Z-Standar (ZSTD) yang diterima $-2,0 < \text{ZSTD} < +2,0$
4. Nilai Outfit Measure Correlation (Pt Mean Cor) $0,4 < \text{Pt Measure Corr} < 0,85$

Uji validitas pada instrumen ini menggunakan kriteria a, yaitu menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap butirnya yang di bandingkan dengan jumlah S.D. Jika Nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah mean S.D maka butir tersebut tidak dapat digunakan. Uji coba pada penelitian ini dilakukan di sekolah luar biasa di wilayah Jakarta Timur dengan jumlah sampai 35 responden.

3.6.3 Uji Coba Skala Stres kerja

Instrumen *Teacher Stres Inventory* dari Fimian (1987) digunakan dalam mengukur stres kerja pada guru terhadap pendidikan sekolah luar biasa. Berdasarkan hasil perhitungan reabilitas instrumen ini stres kerja sebesar 0,84 yang artinya termasuk ke dalam kriteria reliabel atau masih bisa digunakan. Untuk validitas instrumen stres kerja sebesar 1,25. Berdasarkan skor tersebut, terdapat beberapa butir yang gugur pada instrumen stres kerja yang berjumlah 4 butir pada nomor 5, 13, 19, 21.

Tabel 3.7
Blueprint Final Skala Stres Kerja

NO	Aspek	Indikator	Item Favoreble	Jumlah
1.	Pengelolaan waktu	Membuat solusi untuk menyelesaikan pekerjaan	1,2,3	4
		Memiliki Komitmen yang kuat dalam mengajar	4,5*	
2.	Pekerjaan yang berhubungan dengan stres	Memiliki keyakinan dalam mengelola waktu	6,7	2
3.	Kesulitan dalam berkarir	Memiliki keyakinan berkembangnya karir	8,9,10,11	4
4.	Disiplin dan motivasi	Percaya mampu mengatasi masalah kedisiplinan	12,13*,14	2
5.	Investasi terhadap karir	Berpartisipasi dalam penilaian proses belajar mengajar	15,16	4
		Percaya adanya kemajuan dalam proses mengajar	17,18, 19*	
6.	Perwujudan emosional	Memiliki keyakinan untuk memecahkan masalah	20,21*	2
		Memiliki keyakinan pengembangan diri		
			22	
7.	Perwujudan kelelahan	Menunda waktu sebagai respon stres	23,24 25,26	4

NO	Aspek	Indikator	Item Favoreble	Jumlah
Kelelahan stres sebagai respon stres				
8.	Perwujudan kardiovaskuler	Terjadinya tekanan jantung dan pembuluh darah sebagai respon stres	27,28,29	3
9.	Perwujudan gastronomik	Terjadinya tarikan otot pada sistem pencernaan sebagai respon stres	30,31	2
10.	Perwujudan perilaku	Mengonsumsi sesuatu sebagai respon stres	32,33,34,35	4
Jumlah butir				31

Ket. : *butir yang gugur

3.6.4 Uji Coba Skala Efikasi Guru

Pengukuran efikasi guru dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES). Berdasarkan hasil perhitungan, nilai reabilitas instrumen efikasi guru sebesar 0,90 yang termasuk kedalam kriteria "bagus". Setelah menggunakan model Rasch, tidak ditemukan item yang gugur maka instrumen efikasi guru yang akan digunakan dalam pengambilan data final.

Tabel 3.8 Blueprint Final Skala Efikasi Guru

No.	Dimensi	Indikator	Butir Item	Jumlah
1.	Efikasi untuk <i>Instructional strategies</i>	Membuat strategi pengajaran	20,24	8
		Menerapkan Strategi pengajaran	18, 23	
		Menguasai materi dengan baik	7,11,17	
		Mengukur pemahaman siswa	10	
2.	Efikasi untuk <i>Classroom management</i>	Mengontrol perilaku siswa	3,5,13,15, 19, 8,16	7
		Membangun sistem manajemen kelas		
3.	Efikasi untuk <i>student engagement</i>	Memotivasi siswa	2,6, 9,12	8
		Membantu siswa yang bermasalah	1,2, 14,	
		Mampu mencegah siswa yang bermasalah	21, 22	

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji statistik

Dalam penelitian ini data tersebut di analisis dengan menggunakan Model Racsh dengan bantuan aplikasi wistep versi 3,373 dan pengujian hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0.

3.7.1.1 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistika deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik sampel yang diperoleh dari lapangan sebelum pengujian hipotesis (rangkuti, Wahyuni, 2016). Analisis statisti deskriptif yang dilakukan berupa mean, median, modus dan persentase skor data yang didapatkan.

3.7.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat gambran bahwa data sampel yang berasal dari populasi terdistribusi secara normal atau tidak (rangkuti, 2013). Pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan syarat jika nilai $p > 0,05$. Terdapat asumsi bahwa data dapat dikatakan normal jika lebih dari 30 sampel yang dikenal dengan asumsi *Central Limit Theorem* (CLT) (ghasemi & Zahediasl, 2012).

3.7.1.3 Uji Liniearitas

Uji liniearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak (Rangkuti & Wahyuni, 2016). Dari kedua variabel dapat dikatakan apabila bersifat linier satu sama lain.

3.7.1.4 Uji Analilis Regresi

Analalisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana prediksi suata variabel terhadap variabel lainnya, serta mengetahui bagaimana hubungan sebab akibatnya antara variabeltersebut (Rangkuti, 2013). Jenis dari analisis regresi yang

akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor yang berarti hanya terdapat satu variabel prediktor (X) untuk memprediksi variabel kriterium (Y) (Rangkuti, 2013).

3.8 Perumusan Hipotesis Statistik

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : $r = 0$

Ha : $r \neq 0$

Ho : Hipotesis nol

Ha : Hipotesis Alternatif

Ho : Tidak terdapat pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja di pada guru sekolah luar biasa

Ha : Terdapat pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja di pada guru sekolah luar biasa

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 160 guru dengan kriteria yaitu guru Sekolah Luar Biasa yang mengajar di Jakarta. Berikut merupakan gambaran subyek penelitian:

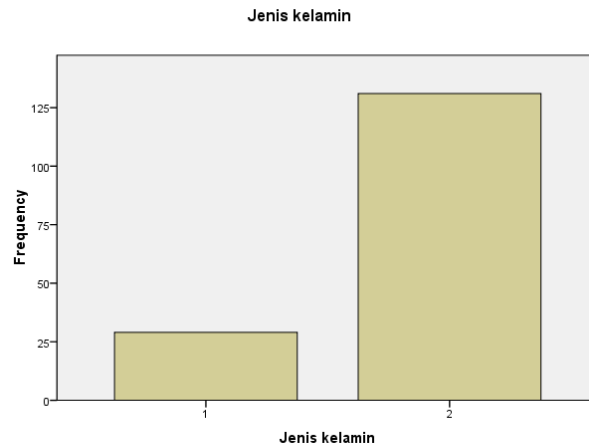
4.1.1 Gambaran Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan gambaran subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.1 pada berikut ini:

Tabel 4.1 Jumlah Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	29	18.1%
2.	Perempuan	131	81.9%
Jumlah		160	100.0%

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah subyek penelitian didominasi oleh subyek dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 subyek penelitian (18,1%), sedangkan subyek dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 131 subyek penelitian (81,9%). Berikut ini merupakan grafik subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 4.1 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

4.1.2 Gambaran Subyek berdasarkan Usia

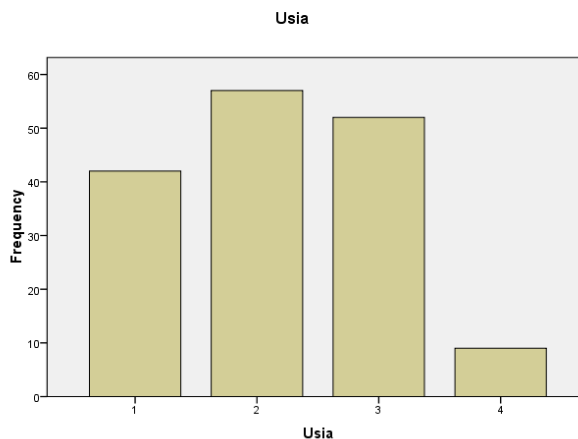
Berikut ini merupakan subyek penelitian berdasarkan usia yang dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Jumlah Subyek Penelitian Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 tahun	42	26,2%
2.	30-40 tahun	57	35,6%
3.	40-50 tahun	52	32,5%
4.	>50 tahun	9	5,6%
Jumlah		160	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah subyek penelitian yaitu sebanyak 160 responden. Subyek penelitian didominasi oleh guru dengan rentang usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 42 orang (26,2%), kemudian jumlah subyek dengan

usia 30-40 tahun yaitu 57 orang (35,6%), rentang usia 40-50 tahun terdiri dari 52 orang (32,5%), subyek dengan rentang usia >50 tahun yaitu 9 orang (5,6%). Berikut ini adalah grafik subyek penelitian berdasarkan usia.



Gambar 4.2 Data distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia

4.1.3 Gambaran Subyek Berdasarkan pendidikan Terakhir

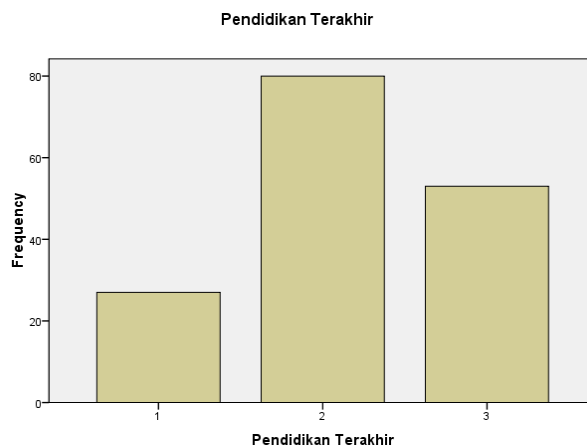
Berikut ini merupakan gambaran subyek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir, yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Jumlah Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	D-3	27	15,8%
2.	S-1	80	46,0%
3.	S-2	53	31,0%
Jumlah		160	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa subyek penelitian didominasi oleh guru yang memiliki pendidikan terakhir subyek yang memiliki pendidikan

terakhir Diploma 3 (D-3) yaitu sebanyak 27 guru (15,0%). Kemudian Strata 1 (S-1) yaitu sebanyak 80 orang guru, dan juga Strata 2 (S-2) 53 orang guru (31,0%).



Gambar 4.3 Data Distribusi Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

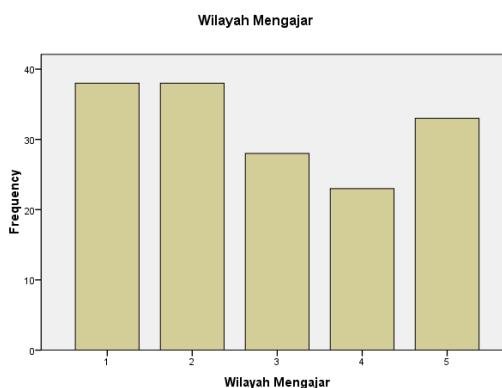
4.1.4 Gambaran Subyek Berdasarkan Wilayah Mengajar

Berikut ini merupakan gambaran responden berdasarkan wilayah mengajar, yang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jumlah Subyek Berdasarkan Wilayah Mengajar

No.	Wilayah Mengajar	Jumlah	persentase
1.	Jakarta Timur	38	22,8%
2.	Jakarta Selatan	38	22,8%
3.	Jakarta Pusat	26	16,8%
4.	Jakarta Barat	23	13,8%
5.	Jakarta Utara	33	19,8%
Jumlah		38	35

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diketahui bahwa subyek penelitian didominasi oleh guru yang mengajar di wilayah Jakarta Timur 38 subyek (22,8%), sementara yang mengajar di Jakarta Selatan 38 subyek (22,8%), Jakarta Pusat 26 (16,8%), Jakarta Barat 23 subyek penelitian (13,8%) dan juga yang mengajar di Jakarta Utara 33 subyek penelitian (19,6%).



Gambar 4.4 Gambaran Subyek Berdasarkan Wilayah Mengajar

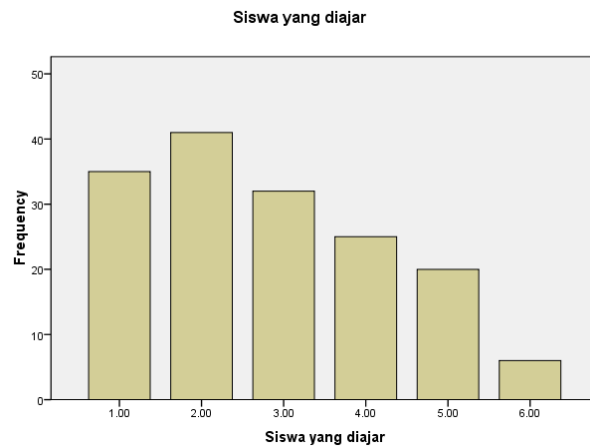
4.1.5 Gambaran Subyek Siswa yang diajar

Berikut ini adalah merupakan gambaran siswa yang diajar di sekolah luar biasa yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Jumlah Subyek Berdasarkan Siswa yang diajar

No.	Wilayah Mengajar	Jumlah	persentase
1.	A Tuna Netra	35	22.0%
2.	B Tuna Rungu	41	25,8%
3.	C Tuna Grahita	32	20,1%
4.	D Tuna Daksa	25	15,7%
5.	E Tuna Laras	20	12,6%
6.	G Tuna Ganda	6	3,8%
Jumlah		160	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa subyek penelitin didominasi oleh guru yang mengajar di kelas A (tuna netra) berjumlah 35 orang (22,0%), B (tuna rungu) berjumlah 41 guru (25,8%), C (tuna grahita) berjumlah 32 orang guru (20,1%), D (tuna daksa) berjumlah 25 guru (15,7%), E (tuna laras) berjumlah 20 (12,6%), sedangkan untuk G (tuna ganda) berjumlah 6 orang guru (3,8%).



Gambar 4.5 Gambaran Subyek Berdasarkan Siswa Yang diajar

1.2 Prosedur penelitian

1.2.1 Persiapan penelitian

Persiapan dalam penelitian ini di mulai dengan pertemuan bersama dengan dosen pembimbing untuk membahas variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti merencanakan bentuk penelitian dengan mengangkat tema pendidikan yang meneliti subjek guru. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mendiskusikan terlebih dahulu kepada Dosen pembimbing. Penelitian ini dilakukan secara individual sehingga variabel pertama ditentukan bersama Dosen pembimbing kemudian variabel kedua ditentukan oleh peneliti dan kemudian peneliti mencari fenomena yang terjadi sesuai dengan variabel yang diinginkan peneliti. Penulis melakukan pencarian fenomena yang akan dijadikan masalah pada penelitian ini.

Selanjutnya penulis melakukan pencarian terhadap berbagai teori dan literatur yang relevan yang berhubungan dengan variabel penelitian baik itu dari buku maupun dari jurnal penelitian. Penulis melakukan diskusi dengan dosen pembimbing untuk membahas topik penelitian tersebut. Selama melakukan proses peninjauan berbagai literatur, penulis melakukan wawancara informal terhadap guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa yang dilakukan secara langsung dengan guru yang bersangkutan di sekolah dimana guru tersebut mengajar. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian lebih jauh, guru tersebut menyatakan terdapat masalah yang timbul yang berkaitan dengan proses belajar mengajar maupun tuntutan yang mereka hadapi sering sekali mereka menyebabkan stres sehingga para guru-guru tersebut harus memiliki daya tahan untuk menghadapi situasi yang ada.

Selanjutnya setelah peneliti mencari literatur yang membahas mengenai variabel tersebut dan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian yang membahas tentang tentang variabel yang akan diteliti. Setelah berdiskusi dengan dosen pembimbing, peneliti akan meneliti mengenai stres kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Rizky Pratasiwi (2013) berdasarkan teori dari J. Fimian. Sebelum menggunakan alat ukur tersebut, peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada Rizky Pratasiwi pada tahun 2013 yang merupakan pembuat alat ukur tersebut. Izin dilakukan melalui *e-mail*, dan direspon dengan baik oleh Rizky Pratasiwi.

Pada variabel efikasi guru, diperoleh instrumen yang mengukur secara khusus efikasi guru dalam mengajar di sekolah luar biasa yaitu (*Teacher Efficacy*) menggunakan teori dari Tschannen Moran, Hoy dan Hoy (1998) dan mengadopsi instrumen *Teacher Sense Of Efficacy Scale* (TSES) yang adaptasi ke dalam bahasa oleh Anna Armeini Rangkuti dan Herdian Maulana (2011). Peneliti juga melakukan izin terlebih dahulu kepada pembuat instrumen melalui *e-mail* dan direspon oleh beliau dengan baik.

Selanjutnya peneliti membuat kisi-kisi instrumen sesuai dengan dimensi yang terdapat pada masing-masing variabel dan tahap selanjutnya peneliti melakukan *expert judgement* oleh satu dosen Psikogi Universitas Negeri Jakarta. Hasil dari proses *expert judgement* pada instrumen TSI, yaitu terdapat beberapa kata yang dimodifikasi dan beberapa item yang peneliti sederhanakan, namun tetap tidak mengubah makna pada kalimat pada item. Hal tersebut dilakukan agar responden mudah untuk memahaminya. Oleh karena itu, untuk instrumen TSES peneliti mengadopsi tanpa mengubah oleh karena itu peneliti langsung mengambil data Uji coba.

Tahap selanjutnya peneliti melakukan uji coba kepada 35 guru sekolah luar biasa di Jakarta. Uji coba instrumen dilakukan secara langsung dengan melakukan perizinan terlebih dahulu kepada pihak kepala sekolah, dengan mendatangi 3 sekolah yaitu SLB Mini Bakti, SLB Surya Wiyata, SLB Karya Guna. Setelah memperoleh data uji coba, peneliti selanjutnya melakukan analisis validitas dan reabilitas dari uji coba tersebut yang menggunakan wistep dan di peroleh hasil item yang valid dan gugur. Pada instrumen stres kerja terdapat 4 butir yang gugur dari total keseluruhan 35 item, sehingga terdapat 31 butir yang valid yang layak untuk digunakan pada pengambilan data final. Sementara pada instrumen efikasi guru tidak terdapat item yang gugur dikarenakan saat analisis setiap item memenuhi kriteria pengujian. Peneliti kemudian peneliti memperbaiki kembali skala yang akan di gunakan untuk pengambilan data final ke 160 guru sekolah luar biasa.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitaian pada tanggal 26 April 2018, peneliti terlebih dahulu membuat surat pengantar untuk pengambilan data untuk uji coba dan pengambilan data final skripsi dari Fakultas Pendidikan Psikologi. Sebelum melakukan pengambilan data peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada pihak sekolah dan

membuat kesepakatan mengenai jadwal pengambilan data skripsi. Pada saat meminta izin kepada pihak sekolah, peneliti melakukan konfirmasi berapa jumlah responden di pada masing-masing setiap sekolah yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian, sehingga pada saat melakukan pengambilan data peneliti akan mempersiapkan berapa jumlah booklet koesioner sesuai dengan jumlah responden di setiap sekolah.

Pengambilan data final dilakukan pada Rabu tanggal 11 Juni 2018 hingga 23 juni 2018 di 14 Sekolah Luar Biasa. Dalam pengisian kuesioner, dari pihak sekolah meminta untuk diberikan rentang waktu dikarenakan jadwal sekolah yang sangat padat, sehingga guru tidak menyanggupi apabila kuesioner dikerjakan dalam satu hari. Dalam pelaksanaan penelitaian, peneliti terlebih dahulu menjelaskan mengenai bagaimana cara pengisian kuesioner, kemudian karena adanya rentang waktu kuesioner bisa diambil sesuai dengan jadwal yang dari kesepatan peneliti dan pihak sekolah. Walaupun demikian peneliti tetap mencantumkan kontak yang dapat dihubungi apabila responden tersebut mengalami kesulitan dalam mengerjakan kuesioner tersebut. Selanjutnya, sambil melakukan penyebaran kuesioner, peneliti juga mengambil kuesioner dari sekolah-sekolah yang telah selesai diisi oleh subyek. Penyebaran dan pengambilan kuesioner selesai tanggal 20 Juli 2018.

Peneliti juga mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaan penelitian, karena beberapa sekolah tidak mengizinkan peneliti untuk melakukan pengambilan data di sekolah tersebut. Selain itu, terdapat beberapa sekolah yang tidak mengembalikan kuesioner yang telah di sebar ataupun yang telah diberikan kepada pihak sekolah. Karena pihak sekolah mempunyai alasan tidak memiliki waktu yang banyak untuk melakukan pengisian kuesioner yang telah peneliti sebar dan beberapa guru tidak mengisi kuesioner dengan lengkap sesuai dengan keterangan banyak mengisi kosong.

4.3 Hasil Analisi Data Penelitain

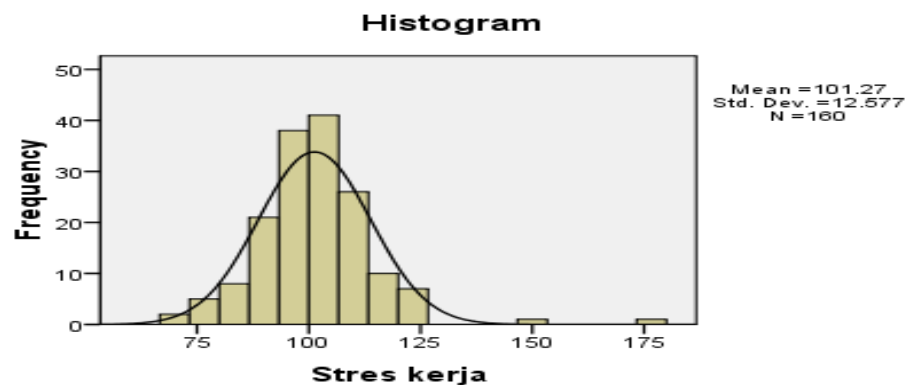
4.3.1 Data Deskriptif Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16,0 diperoleh data statistik sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Statistis Stres Kerja

Stres Kerja	
Mean	101,27
Median	101,50
Varians	158,17
Standar Deviasi	12,57
Nilai Minimum	68
Nilai Maksimum	175

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data penelitian stres kerja memiliki mean 101,27, median 101,50, varians 158,17, standar deviasi 12,57, nilai minimum 68, nilai maksimum 175. Grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.5 di bawah ini



Gambar 4.5 Data Distribusi Deskriptif Stres kerja

4.3.1.1 Kategorisasi Stres Kerja

Tujuan dari kategori ini adalah menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang secara kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dalam teori Potter & Perry dalam Hawari, (2006) membagi tingkat stres menjadi 3 tingkatan kategorisasi yang digunakan pada instrumen ini adalah kategorisasi tiga jenjang (Anzwar, 2012). Berikut penjelasan kategorisasi skor stres kerja :

Tinggi, jika : $X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Sedang, jika : $(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq x \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Rendah, jika : $X \geq (\text{Mean} - 1\text{SD})$

Tabel 4.7 Kategorisasi Tiga Jenjang

Rumus	Kategori
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq x \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} - 1\text{SD})$	Rendah

Keterangan:

X : Skor mentah sampel

μ : Mean Teoritik

σ : Rentang Data

Tabel 4.8 Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	F	Persentase (%)
Tinggi	52	32,3%
Sedang	97	60,2%
Rendah	11	6,8
Jumlah	160	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan responden yang memiliki stres tinggi sebanyak 52 orang 32,3%, responden yang memiliki stres sedang sebanyak 97 orang 60,2%, dan sedangkan pada subyek yang memiliki stres kerja rendah adalah sebanyak 11 orang guru 6,8%.

4.3.2 Data Deskripsif Variabel Efikasi Guru

Variabel efikasi gurumengadopsi skala *Teacher Sence Of Efficacy* (TSES) yang telah di translasi ke dalam bahasa oleh Anna Armeini Rangkuti dan Herdiyan Maulana. Jumlah butir pada instrumen tersebut pengukuran efikasi guru adalah 24 butir dan jumlah responden pada penelitian ini adalah 160 responden. Analisis data menggunakan skor yang didapatkan dari Model Rasch dan di konversikan kedalam SPSS versi 16.0

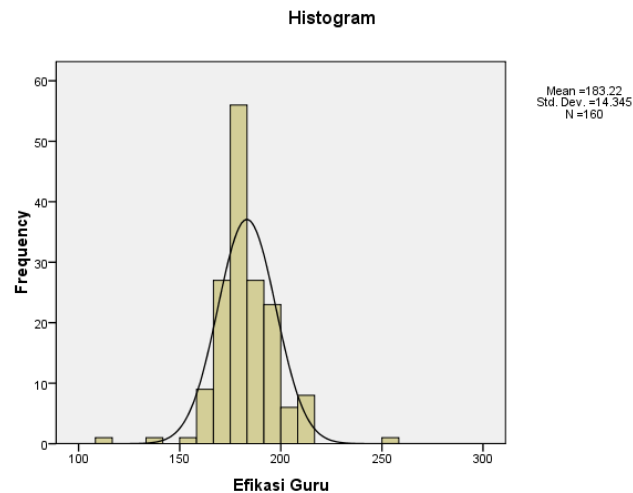
4.3.2.1 Data Distribusi Deskriptif Efikasi Guru

Berikut merupakan data deskriptif efikasi guru:

Tabel 4.9 Data Distribusi Deskriptif Efikasi guru

Pengukuran	Nilai
Mean	101,27
Median	101.50
Standar Deviasi	14,347
Varians	205,782
Nilai Minimum	110
Nilai Maksimum	252

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel efikasi guru memiliki mean 101,27, Median 101,50 , Standar deviasi 14,347 , varians 205,782, nilai minimum 110 , nilai maksimum 252.



Gambar 4.6 Data Deskriptif Variabel Efikasi Guru

4.3.3.1 Kategorisasi efikasi guru

Kategori skor efikasi guru dibagi menjadi dua bagian efikasi diri yang tinggi dan efikasi diri yang rendah. Berikut ini merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai kategorisasi efikasi guru sebagai berikut:

Tinggi $X \geq \text{Mean}$

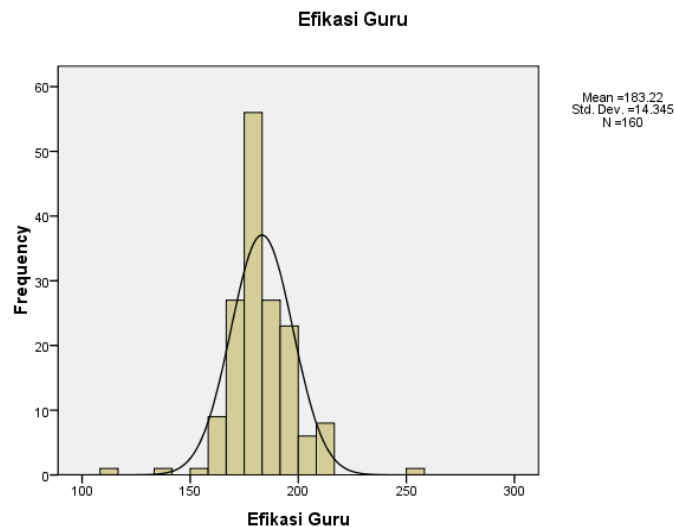
Rendah $X < \text{Mean}$

Tabel 4.10 Kategorisasi Skor efikasi Guru

Kategori	Skor	F	Persentasi (%)
Tinggi	$X \geq \text{Mean}$	11	32,3%

Rendah	$X < \text{Mean}$	52	60,2%
Jumlah		160	100%

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui subyek yang memiliki efikasi tinggi mendominasi yaitu sebanyak 11 (32,3%), sementara itu pada subyek yang memiliki efikasi guru yang rendah yaitu sebanyak 52 (60,2%), berikut ini merupakan grafik kategorisasi efikasi guru, pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.7 Kategorisasi Efikasi Guru

4.3.5 Uji Normalitas

Berdasarkan penelitian ini, uji asumsi normalitas menggunakan pendekatan dari Mordoff (2016) yang mengatakan bahwa jika suatu penelitian memiliki sampai 30 atau lebih, jadi distribusi tersebut dapat dikatakan normal. Teori ini berdasarkan pada teori *Central Limit Theory* (CLT) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sampel yang acak dan independen dari masing-masing N, maka dari sampel ini akan

mendekatai normalitas sesama ukuran N meningkat , yang terlepas dari bentuk distribusi populasinya.

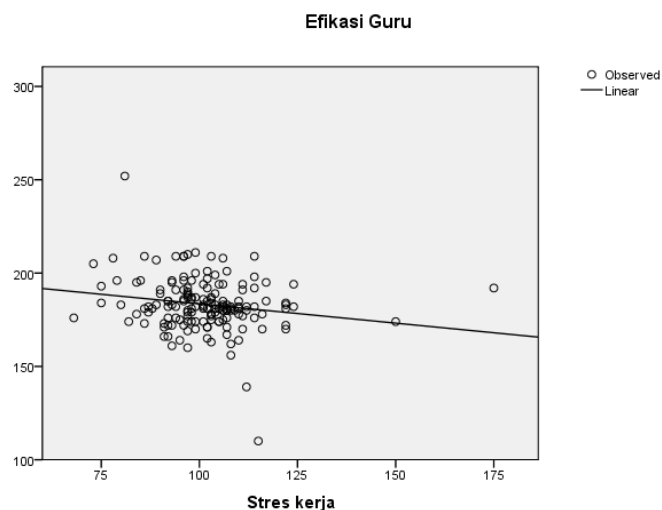
1.3.6 Uji Linearitas

Uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan anantara kedua variabel yaitu efikasi guru dan stres kerja. Kedua variabel ini bersifat linier satu sama lain (Rangkuti dan Lussy, 2016). Berikut ini adalah hasil uji coba efikasi guru dan stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Linearitas

Variabel	Nilai p	Taraf Sig α	Interpretasi
Efikasi guru dengan stres kerja	0,02	0,05	linear

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa hubungan antara kedua variabel efikasi guru dan stres kerja memilki hubungan yang linier.Jadi H_0 ditolak yang berarti antar variabel bersifat linier.



Gambar 4.8 Scatter Plot Linierregresi Efikasi Guru terhadap Stres Kerja pada Guru

1.3.7 Uji Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yaitu terdapat pengaruh antara efikasi guru terhadap stres kerja pada guru sekolah luar biasa. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan cara bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 maka diketahui hasil berikut ini:

Tabel 4.12 Uji signifikansi keseluruhan

	DF	F	Sig
Regresi Residual	1	5,333	0,02
	158		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai hitung yang diperoleh adalah 5,333 dengan nilai F tabel (dengan 3,90: 158), maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ sementara nilai $p = 0,02$. Nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak yang

yang artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap efikasi guru pada Sekolah Luar Biasa di Jakarta.

Tabel 4.13 Model Summary

R	R Square	Adjusted R square
0,18	0,03	0,027

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa nilai r square sebesar 0,03 Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 3% pada variabel efikasi guru. Sehingga sisanya 97% adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi guru diluar stres kerja.

Tabel 4.14 uji persamaan Regresi

Model	B
Constand Stres	204,091
kerja	-0,206

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa konstanta variabel stres kerja 204.091, sedangkan koefisien regresi variabel efikasi guru sebesar -0,206. Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat ditentukan persamaannya yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 204,091 + (-) -0,206X$$

Hubungannya bersifat negatif dari persamaan tersebut dapat diprediksi bahwa variabel yang stres kerja dapat di interpretasikan bahwa jika stres kerja mengalami penurunan, maka variabel efikasi guru mengalami kenaikan.

1.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh efikasi guru terhadap stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Jakarta. Efikasi guru memiliki pengaruh sebesar 3% terhadap stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 97% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar efikasi guru.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden memiliki tingkat stres kerja sedang. Stres sedang adalah stres yang terjadi lebih lama dari mulaibeberapa jam sampai beberapa hari, stress kerja biasa terjadi di dalam situasi seperti pada waktu perselisihan, kesepakatan yang belum selesai, dan juga permasalahan keluarga. Situasi ini dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan seseorang. Hal ini bisa terjadi karena tuntutan yang besar. Tuntutan yang dimaksud diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Selain itu juga, manajemen pihak sekolah juga turut berperan dalam hal terjadinya stress kerja pada guru SLB. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan terjadinya stress kerja pada guru SLB. Dalam hal ini jika stres kerja dialami terus menerus maka dapat mengakibatkan terjadinya *burnout*.

Selain itu juga pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa mayoritas efikasi guru berada pada level rendah. Hal ini bisa saja terjadi karena persuasi verbal individu yang masih kurang. Persuasi verbal adalah keyakinan seseorang yang dimiliki untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan. Dapat dikatakan bahwa pada guru yang mengajar di sekolah luar biasa kurang yakin terhadap diri dalam menangani hal-hal yang terkait dengan siswa, seperti memotivasi siswa dan membantu siswa dalam memahami pelajaran, menciptakan dan menjaga kegiatan pembelajaran dikelas berjalan dengan lancar. Ketika seorang guru memiliki efikasi guru yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang akan dihasilkan guru.

Pengaruh yang dihasilkan pada efikasi guru terhadap stress kerja bahwa semakin tinggi efikasi guru maka akan mempengaruhi sedikit banyak rendahnya stress kerja. Dan sebaliknya, jika efikasi guru rendah maka akan mempengaruhi tingginya stress kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi efikasi guru maka akan semakin rendah stress kerjanya. Dengan efikasi guru yang tinggi akan memperkecil kemungkinan terjadinya stress kerja pada guru SLB.

Meskipun besarnya pengaruh efikasi guru terhadap stress kerja memberikan kontribusi yang sedikit, namun dapat mengakibatkan efek bagi naik atau turunnya stress kerja. Dalam penelitian ini, efikasi guru rendah lebih banyak dialami oleh individu dengan stress kerja yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa efikasi guru muncul sebagai salah satu prediktor dari stress kerja individu.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terbatasnya sumber yang membahas mengenai efikasi guru. Masih jarang ditemukan buku yang membahas mengenai efikasi guru secara mendalam. Sumber-sumber dari penelitian ini lebih banyak ditemukan melalui artikel maupun jurnal yang terkait saja yang membahas efikasi guru masih terbatas. Pada penelitian ini peneliti sudah berusaha meminimalisir faktor yang dapat mempengaruhi kesempurnaan hasil penelitian yang dicapai. Peneliti hanya fokus pada guru sekolah luar biasa di Jakarta dengan jumlah sampel 160. Ada beberapa sekolah yang tidak mengizinkan untuk melakukan penelitian dengan alasan tertentu dan ada juga guru yang tidak mengisi kuesioner yang peneliti berikan.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian statistik 160 responden, diperoleh kesimpulan maka terdapat pengaruh efikasi guru sebesar 3% terhadap stres kerja pada guru sekolah luar biasa.

1.2 Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada guru SLB peningkatan efikasi guru berdampak pada penurunan stress kerjanya, sebaliknya penurunan efikasi guru maka berdampak pada peningkatan stress kerjanya. Hal ini memiliki implikasi pada efikasi guru dan stress kerja pada guru SLB. Dimana hasil yang penelitian yang menunjukkan efikasi guru tinggi berhubungan dengan stress kerja yang rendah.

Efikasi guru tentunya sangat dibutuhkan bagi seorang guru SLB yang selalu dituntut untuk yakin terhadap kemampuan dirinya. Hal ini juga akan berakibat positif bagi lingkungan kerja dan murid yang diajarnya. Dengan memiliki efikasi guru yang tinggi maka guru akan memiliki keyakinan yang lebih terhadap kemampuan untuk mengatur kelas, dan mengelola tugas yang ada. Ketika guru memiliki keyakinan yang kuat maka sikap yang ditunjukkan lebih positif terhadap siswa yang diajar.

Selain itu, efikasi guru yang tinggi juga dapat mencegah terjadinya stress kerja. Guru SLB adalah salah satu pekerjaan yang rentan terhadap stress kerja. Tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, dan juga manajemen sekolah dapat membuat seorang guru SLB mengalami stress kerja. Untuk itu perlu adanya peningkatan efikasi guru agar dapat mencegah peningkatan stress kerja. Hal yang bisa dilakukan seperti penyuluhan

terkait pentingnya keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Dan juga dapat pula diadakan acara rapat guna membahas manajemen sekolah yang dikiranya dapat memberatkan tugas dan peran seorang guru SLB, agar dapat mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi.

1.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1.3.1 Pihak Sekolah

Pihak sekolah diharapkan dapat memperhatikan stres kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan keyakinan guru dengan diadakannya program pendampingan psikologis terkait dengan efikasi guru untuk para guru-guru seperti mengadakan pelatihan atau seminar kepada para guru-guru.

1.3.2 Guru

Guru diharapkan dapat lebih memandang siswa yang berkebutuhan khusus secara lebih positif dan terbuka sehingga sikap yang dimiliki guru positif. Terdapat hubungan antara efikasi guru dengan stres kerja. Guru dapat mengetahui bagaimana cara untuk mencegah timbulnya stres kerja dengan cara memiliki keyakinan dan memiliki emosional yang positif.

1.3.3 Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mencari penyebab terjadinya stres yang dialami para guru sekolah luar biasa dengan pertimbangan beberapa variabel psikologis seperti kepuasan kerja, dukungan sosial. Selanjutnya pemilihan waktu yang tepat untuk pengambilan data juga sangat penting untuk diperhatikan agar proses pengambilan berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

AH. Sanaky, H (2013). *Media Pembelajaran Interaktif- Inovatif*. Yogyakarta: Kaubaban Dipantara.

Anitasari, Widda Mukti. 2009. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada Guru SLB di Kota Malang*. Skripsi, Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan Konseling dan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang. Pembimbing: (1) Dra. Sri Weni Utami, M.Si, (2) Diantini Ida Viatrie, S.Psi, M.Psi.

Arnold, H. J., Felman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. McGrawhill Book Company, International Edition.

Azmi, Hasbullah., 2014. *Gambaran Tingkat Stres Dilihat Dari Aspek Fisik dan Emosional Pada Pengajar Anak Autis di Sekolah Khusus Al Ihsan*. Skripsi Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, JakartaHasbullah. Dasar Ilmu Pendidikan. 2005. Jakarta.

Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy; The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Campbell, J. 1996. *A Comparison of Teacher Efficacy for Pre and in-Service Teacher in Scotland and America*. Education, 117, 2-11.

Dadang Hawari.2006. *Manajemen stress cemas dan depresi*. Edisi 2. Jakarta:Balai penerbit FKUI.

Danin,S. & Khairil. (2012). *Profesi Guru*. Bandung: ALFABETA

- Darajati, Anissa (2013) *Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Stres Kerja Pada Wanita Berperan Ganda*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2009). *Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa (Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus)*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Departemen Pendidikan Nasional, 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Fimian, J., Fastenau, P. (1987). The validity and reability of the teacher inventory: A re-analisis of aragate data. *Journal of Orgazizational Behavior*, 11(2), 151-157.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. (Terj. Smita Prathita Sjahputri). Jakarta: Salemba Humanika.
- Greenberg., Jerrold. (2012). *Comprehensive Stress Management, Seventh Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pongkp*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar
- Hariyanti, M. 2004. *Tinjauan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Widya Bhakti Semarang*. Skripsi (tidak diterbitkan).Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Hujair AH. Sanaky. (2009). *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Ineupuspita. (2008). *Profesionalitas Guru Slb*. [On-Line]. Available FTP : <http://ineupuspita.wordpress.com/2008/07/31/profesionalitas-guru-slb/>. Tanggal akses 1 Januari 2018.

- Kinicki , AJ , McKee , FM and Wade , KJ (1996) , *Occupational Health , Journal of Vocational Behavior* , p. 190-220. Kreitner, Robert and Kinicki , Angelo (2005) , *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Karim, Nurlia. *Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 (2013).
- Kreitner, Robert and Kinicki , Angelo (2005) , *Perilaku Organisasi* , Salemba Empat , Jakarta. Laut,J. 1999. Classroom Management: Beliefs of Pre-service Teacher and Classroom Teachers Concerning Classroom Management Styles. Paper presented at the Fall Teachers Education Conference, Charleston, SC.
- Mulyasa, Enco. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mohammad, A. B., Binti, A., & Nawawi, M. (2016). Tahap Efikasi Guru Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Sekolah Di Sekolah-Sekolah Menengah Dalam Daerah Bachok, 1(October), 25–27.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ngainun, Naim. 2009. *Menjadi Guru Inspiratif: Membudayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nunung, Supriyanti. 2015. *Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan kerja Guru di Sekolah Luar Biasa Putra Jaya Malang*. Psikologi. Fakultas Pendidikan Psikologi. Universitas Negeri Malang.
- Pramartha, I. N. B. (2015). *Sejarah Dan Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa*

- Bagian a Negeri Denpasar Bali. *Jurnal HISTORIA*, 3(2), 2337–4713.
- Pratasiwi, Rizky, 2017. *Resiliensi Diri dan STres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa. Psikologi*. Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.
- Pertiwi Sari, R. (2016). Hubungan Efikasi Diri dan Tres Kerja Pada guru SLB Negeri Semarang. *Jurnal Psikologi Dan Perkembangan*, 3(3), 1–11.
- Puspitasari, D. A. (2014). Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya, 3(1), 59–68.
- Perie, Marianne. , Baker, David P. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. [On-Line]. Available FTP : <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>.
Tanggal akses 18 April 2018.
- Rangkuti, A. A (2013). Statistika Parametrik dan non-parametrik dalam bidang psikologi dan pendidikan. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A. A & Wahyuni, L. D. (2016). *Konsep dan teknik analisis data penelitian kuantitatif berbasis classical test theory dan item response theory (rasch model)*. Jakarta: FIP Press.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006). Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Trj. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Robbins P, Stephen & Coulter, Sutarto Wijono.2010. Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta : Kencana.

- Sangadji, Etta Mamang., sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Santrock (2003) John W. Adolescence. *Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Sangadji, E.M., & Sopiah . (2010). *Metode penelitian . Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Somantri, Sujihati. 2006. Psikologi Anak Luar Biasa. Bandung : PT. Refika Adinata
- Sugiyono , (2015) Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). Teacher Efficacy : *Capturing an Elusive Construct. Teaching and Teacher Education*, 17, (7), 783-805.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy : It's Meaning and Measure. *American Educational Research Association*, 68, (2). 202-248.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy : Its Meaning and Measure Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202–248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944–956. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.05.003>

Uno, Prof.Dr. H. Hamzah B., M.Pd. (2008). Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Woolfolk, A.E.1998. *Educational Psychology, 7th ed. United States of America*: Ally & Baycon.

woolfolk., Anita. (1987). *Educational Psychology (3 edition), New jersey* : York.

Widyasari, Putri. 2007. Stress kerja. [http: // rumah belajar psikologi.com / index.
Php / stres- kerja.html](http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/stres-kerja.html). Diakses tanggal 12 Maret 2018

Kuesioner Penelitian Skripsi



Disusun oleh :

Aprini Kumala Sari Lubis

Universitas Negeri Jakarta

Psikologi

2018

SKALA 1 (STRES KERJA)

Petunjuk Pengisian Skala:

Bacalah terlebih dahulu setiap pernyataan dengan seksama sebelum memberikan jawaban. Pada setiap pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Isilah kolom tersebut dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang telah tersedia, yaitu:

- SS : Bila jawaban Anda adalah **Sangat Sesuai**
- S : Bila jawaban Anda adalah **Sesuai**
- KS : Bila Jawaban Anda adalah **Kurang Sesuai**
- TS : Bila jawaban Anda adalah **Tidak sesuai**
- STS : Bila jawaban Anda adalah **Sangat Tidak Sesuai**

Usahakan untuk **tidak melewati satu nomorpun** dalam memberi jawaban pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini:

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melakukan banyak usaha untuk menyelesaikan tugas		√			

Dari setiap pilihan jawaban anda, tidak ada jawaban BENAR atau SALAH, anda diminta untuk menjawab secara jujur yang sesuai dengan diri anda, bukan yang berdasarkan atas apa yang anda anggap baik.

Jika telah selesai, periksa kembali jawaban anda jangan sampai ada yang terlewatkan dan pastikan semua pernyataan telah terjawab. Terima kasih.

- SELAMAT MENGERJAKAN –

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2.	Saya mengerjakan laporan hasil belajar siswa secara bertahap					
3.	Saya menunda menyelesaikan laporan akhir siswa					
4.	Saya mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pihak sekolah					
5.	Saya mengajar sesuka saya, walaupun siswa tidak mengerti apa yang saya sampaikan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
7.	Saya merasa jam kerja saya di sekolah sudah sangat sesuai					
8.	Waktu mengajar terlalu cepat sehingga tidak cukup bagi saya untuk menyampaikan materi sesuai dengan target					
9.	Saya merasa menjadi guru SLB tidak memiliki kesempatan untuk berkembang					
10.	Saya membutuhkan pekerjaan lain yang lebih baik					
11.	Saya memiliki keyakinan akan berkembangnya karir saya di SLB					
12.	Saya yakin dengan mengikuti pelatihan					

	dapat membantu karir saya					
13.	Saya frustasi karena harus terus memantau perilaku siswa					
14.	Saya kurang mampu mengatasi masalah kedisiplinan di dalam kelas					
15.	Saya frustasi karena kurangnya ketegasan kedisiplinan di sekolah					
16.	Dalam lingkup sekolah kurang terdapat kesempatan untuk memberikan opini pada masing-masing pengajar					
18.	Materi yang saya ajarkan dapat dipahami oleh siswa					
19.	Sebisa mungkin saya membuat siswa menunjukkan kemajuan atas perkembangannya					
20.	Saya mampu mengatasi anak yang sedang tantrum					
21.	Saya mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di SLB dengan baik					

22.	Saya semangat mengajar dengan metode baru yang saya dapatkan					
23.	Saya kurang dihargai sehingga karir saya sulit berkembang					
24.	saya menunda membuat laporan akhir semester mengenai perkembangan siswa, karena banyaknya pekerjaan					
25.	Ketika disuruh untuk membuat laporan perkembangan siswa, saya terlambat menyelesaikannya					
26.	Banyaknya beban pekerjaan yang membuat saya lelah secara fisik					
27.	Saya kelelahan menghadapi siswa yang sedang tantrum					
28.	Ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, kepala saya menjadi pusing					
29.	Saat beban pekerjaan saya meningkat saya mudah lelah					
30.	Pernapasan saya terganggu saat pekerjaan saya melebihi batas kemampuan					
31.	Saya mengalami kram perut setelah menghadapi siswa yang membuat masalah					

32.	Ketika menghadapi masalah dengan perkembangan siswa yang lambat, wajah saya menjadi berkerut					
33.	Saya mengatasi stres dengan banyak makan					
34.	Perilaku saya menjadi tidak normal, sejak mengajar di SLB					
35.	Saya merespon stres dengan menggunakan obat-obatan yang dijual secara bebas untuk mengurangi pusing kepala					

SKALA II (EFIKASI GURU)

Petunjuk Pengisian Skala

- Terdapat Sejumlah Pernyataan , bacalah setiap pernyataan.
- Mohon mengisi koesioner ini dengan menjawab seluruh pernyataan yang ada tanpa ada yang terlewatkan.
- Lingkarilah pilihan yang tersedia secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Terdapat Sembilan angka dari yang terendah untuk menyatakan bahwa bapak/ibu memiliki 'kemampuan besar'.

Sama		kemampuan		kemampuan		kemampuan		
Kemampuan								
sekali		sangat		sedikit terbatas		cukup		besar
1	2	3	4	5	6	7	8	9

- Setiap orang mempunyai jawaban masing-masing berdasarkan keadaan sebenarnya . pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu, karena tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

- **SELAMAT MENGERJAKAN** -

<p style="text-align: center;"><u>Pertanyaan</u></p> <p style="text-align: center;">keyakinan Guru</p> <p>Petunjuk : Silahkan menunjukkan pendapat Anda tentang setiap pertanyaan di bawah dengan menandai salah satu dari sembilan pilihan jawaban pada kolom di sisi kanan. Semakin ke kanan jawaban Anda berarti semakin besar kemampuan Anda sesuai dengan gambaran kondisi pada setiap pertanyaan. Dalam memberikan jawaban, Anda diminta menyertakan pertimbangan mengenai kemampuan/kondisi aktual Anda, fasilitas/sumber daya di tempat Anda bekerja, serta peluang Anda dalam melakukan berbagai tindakan yang tergambar dalam setiap pertanyaan di bawah.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Jawaban</u></p> <p>Seberapa besar kemampuan Anda?</p> <p>Sama sekali tidak mampu</p> <p>Kemampuan sangat sedikit</p> <p>Kemampuan terbatas</p> <p>Kemampuan cukup</p> <p>kemampuan besar</p>
<p>1. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menghadapi siswa-siswa yang paling bermasalah di kelas?</p> <p>2. Seberapa besar kemampuan Anda dalam membantu</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>

siswa untuk berfikir kritis?	
3. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menangani setiap perilaku yang berpotensi mengganggu proses pembelajaran di kelas?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4. Seberapa besar kemampuan anda dalam memotivasi siswa yang menunjukkan ketertarikan yang rendah terhadap berbagai kegiatan di sekolah?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5. Sejauh mana Anda mampu membuat siswa memahami harapan anda mengenai perilaku mereka dikelas?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menyakinkan setiap siswa bahwa mereka melakukan tugas sekolah dengan baik?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
7. Seberapa baik kemampuan Anda dalam menanggapi pertanyaan yang sulit dari siswa?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
8. Seberapa baik Anda dalam mengatur rutinitas kelas sehingga aktivitas belajar mengajar berjalan tertib?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
9. Seberapa besar kemampuan	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Anda untuk membantu siswa menghargai pembelajaran?	
10. Seberapa baik Anda mampu mengukur pemahan siswa tentang materi yang telah Anda ajarkan?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
11. Sejauh mana anda mampu membuat pertanyaan yang bagus untuk siswa?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
12. Sejauh mana kemampuan Anda untuk mendorong perkembangan kreativitas siswa?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
13. Seberapa besar kemampuan anda untuk setiap siswa mamatuhi peraturan kelas/sekolah?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
14. Sejauh mana Anda mampu meningkatkan pemahaman siswa yang gagal dalam pembelajarannya?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
15. Seberapa besar kemampuan Anda untuk menenangkan siswa yang mengganggu atau berisik?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
16. Seberapa baik Anda bisa membangun sistem manajemen kelas dengan masing-masing kelompok siswa?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
17. Seberapa baik Anda mampu	1 2 3 4 5 6 7 8 9

menyesuaikan materi yang Anda ajarkan dengan daya tangkap siswa dengan secara individu?	
18. Seberapa besar kemampuan Anda menerapkan berbagai metode assesmem/peneilaian untuk mengukur hasil belajar siswa?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
19. Sejauh mana Anda mampu menangani siswa-siswa yang memancing keributan di kelas agar tidak merusak keseluruhan pembelajaran>	1 2 3 4 5 6 7 8 9
20. Seberapa besar kemampuan Anda menyediakan berbagai alternatif contoh atau penejelasan kepada siswa yang tampak kurang memahami peljaran Anda?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
21. Seberapa baik Anda dalam menangani siswa nakal di kelas ?	
22. Seberapa besar bantuan yang mampu anda berikan kepada keluarga siswa agar dapat membantu anak mereka belajar dengan baik di sekolah?	1 2 3 4 5 6 7 8 9
23. Sejauh mana Anda mampu menerapkan beragam	1 2 3 4 5 6 7 8 9

strategi pembelajaran di kelas?	
24. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menciptakan tantangan/stimulus belajar bagi siswa yang memiliki kemampuan belajar yang baik?	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Lampiran 2 : Data Mentah Ujicoba Efikasi Guru

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
0	1	7	9	7	7	7	8	8	9	7	6	6	6	7	7	9	8	8	8	8	8	8	8	9	7
0	2	7	7	7	7	6	9	9	9	7	7	9	8	7	9	9	7	8	7	6	8	7	9	9	7
0	3	9	8	9	9	9	9	9	9	9	8	7	8	8	9	8	8	9	7	9	7	7	7	8	7
0	4	7	7	6	6	6	6	7	8	8	7	6	6	6	8	6	6	6	6	8	8	8	6	6	8
0	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	7	7	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6
0	6	4	4	4	4	3	4	3	4	6	6	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
0	7	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8
0	8	7	7	7	8	8	8	7	8	8	7	7	7	9	9	8	8	7	7	7	8	8	7	8	8
0	9	9	8	9	9	9	9	9	9	8	8	8	7	8	7	8	9	9	9	9	8	9	9	9	8
1	0	7	7	7	7	8	8	8	8	8	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
1	1	7	8	7	7	8	5	5	5	5	5	5	7	7	7	8	9	9	9	9	7	9	9	7	7
1	2	8	8	8	7	8	7	8	9	8	9	9	7	8	8	8	9	9	8	8	8	8	9	7	7
1	3	6	7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7	8	8	8	9	9	9	7	7	8	8	9	9
1	4	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	8	7	8	8	8	8	8	7	7	7	7	7
1	5	7	7	7	7	6	7	7	7	8	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	8	8	7	8	8
1	6	8	8	8	8	7	6	7	7	7	7	8	6	6	6	6	6	8	9	7	8	9	9	9	9
1	7	6	7	7	7	9	8	8	8	8	8	8	8	7	8	9	9	9	8	8	8	9	9	8	8
1	8	7	8	8	8	8	7	8	7	8	7	8	7	8	9	7	8	7	8	7	7	7	9	7	7
1	9	8	7	7	7	7	8	8	9	8	8	9	8	8	8	8	9	9	7	9	9	9	9	9	9
2	0	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	9	8	7	8	7	6	7	8	7	8	8	8	8
2	1	7	7	7	7	7	7	7	8	8	9	9	9	9	6	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8
2	2	8	8	7	7	7	7	7	8	9	9	8	9	7	7	7	6	8	9	7	7	8	8	8	7
2	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7

2	4	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	6	6	6	7	6	7	6	7	7	8	8	9
2	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	7	7	7	6
2	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7
2	8	7	8	7	7	8	7	8	7	8	7	8	6	8	8	8	8	9	8	8	8	8	7	7	8
2	9	7	7	7	8	8	9	8	9	9	9	8	9	9	8	8	8	9	8	8	8	9	9	7	7
3	0	6	7	8	8	9	9	8	9	8	9	7	8	7	8	7	8	9	9	0	8	9	7	8	9
3	1	6	6	7	8	8	8	9	7	8	9	8	7	8	8	8	8	8	9	7	7	7	8	7	8
3	2	7	7	7	8	8	7	8	8	8	8	8	9	7	8	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8
3	3	5	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	8	8	8	9	9	7	7	7	8	8	8	7
3	4	8	8	8	8	7	7	7	6	6	8	8	8	9	9	7	7	8	8	9	9	7	8	6	6
3	5	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	7		6	6	6	6	6	6	5	5	5	5

Lampiran 3 : Data Mentah Ujicoba Stres Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
0	5	4	2	4	1	4	4	4	2	2	5	5	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1
0	4	5	3	4	3	4	4	4	2	3	4	5	2	2	2	3	3	2	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
0	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	5	2	2	3	3	2	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
0	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	2	2	2	3	3	2	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
0	4	4	2	5	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2
0	5	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	5	2	2	3	3	2	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3
0	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3
0	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4
0	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	2	2	3	4	2	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3
0	4	2	2	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
1	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5
1	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4	4	2	4	4	5	5	3
1	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4
1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	1
1	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	3
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	5	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4
1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	2	2	5	3	4	3	4	4	3	2	3	4
1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3
1	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	5	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	5	3	2	3
2	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	2	4	5	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2
2	5	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	5	2	2	3	4	4	2	4	5	3	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3
2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	2	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2

2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	5	5	2	4	4	3	4	2	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
2	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	5	
2	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
3	5	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2
3	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	2	2	3	4	2	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	
3	5	4	2	2	4	1	4	4	4	2	2	5	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	1	
3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3		3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1

Lampiran 4 : Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Coba

Uji Reabilitas Stres Kerja (Uji Coba)

TABLE 3.1 C:\Users\Gembel Kere\Music\Book1.prn ZOU983WS.TXT
 Jul 16 9:56 2018
 INPUT: 35 Person 35 Item REPORTED: 35 Person 35 Item 5 CATS
 WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 35 MEASURED Person						
TOTAL		MODEL		INFIT		
OUTFIT	SCORE	COUNT	MEASURE	ERROR	MNSQ	ZSTD
MNSQ	ZSTD					

MEAN	117.4	35.0	.81	.21	1.00	.0
1.01	.0					
S.D.	11.4	.2	.48	.01	.26	1.2
.27	1.2					
MAX.	145.0	35.0	2.00	.23	1.65	2.6
1.75	2.9					
MIN.	98.0	34.0	-.02	.20	.59	-2.2
.58	-2.2					

REAL RMSE	.22	TRUE SD	.42	SEPARATION	1.96	Person
RELIABILITY	.79					
MODEL RMSE	.21	TRUE SD	.43	SEPARATION	2.09	Person
RELIABILITY	.81					
S.E. OF Person MEAN = .08						

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00						
CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .81						

SUMMARY OF 35 MEASURED Item						
TOTAL		MODEL		INFIT		
OUTFIT	SCORE	COUNT	MEASURE	ERROR	MNSQ	ZSTD
MNSQ	ZSTD					

	19	132	35	-.59	.21 1.41	1.8 1.43	1.8 E
.12	.35	37.1	43.4	I0019			
	22	137	35	-.80	.21 1.34	1.5 1.38	1.6 F
.18	.34	31.4	45.5	I0022			
	23	121	35	-.14	.20 1.35	1.6 1.33	1.5 G
.49	.37	28.6	41.2	I0023			
	24	110	35	.30	.20 1.34	1.5 1.32	1.5 H
.25	.38	28.6	41.9	I0024			
	1	141	35	-.99	.22 1.16	.8 1.34	1.4 I-
.10	.33	42.9	46.7	I0001			
	12	143	35	-1.08	.22 1.30	1.3 1.25	1.1 J
.38	.32	48.6	47.6	I0012			
	35	97	35	.86	.21 1.25	1.1 1.28	1.2 K
.57	.37	45.7	43.1	I0035			
	14	101	35	.68	.21 1.22	1.0 1.21	1.0 L
.33	.37	28.6	42.5	I0014			
	17	111	35	.26	.20 1.20	1.0 1.18	.9 M
.25	.37	34.3	41.9	I0017			
	15	116	35	.06	.20 1.16	.8 1.15	.8 N
.44	.37	34.3	41.6	I0015			
	3	121	35	-.14	.20 1.05	.3 1.10	.6 O
.51	.37	28.6	41.2	I0003			
	34	101	35	.68	.21 1.10	.5 1.06	.4 P
.54	.37	42.9	42.5	I0034			
	31	93	35	1.04	.22 1.02	.2 1.04	.2 Q
.34	.36	31.4	43.7	I0031			
	30	103	35	.59	.21 1.01	.1 .98	.0 R
.49	.37	45.7	42.9	I0030			
	18	125	35	-.30	.20 .99	.0 .98	.0 q
.30	.36	37.1	41.8	I0018			
	9	112	35	.22	.20 .97	-.1 .97	-.1 p
.44	.37	31.4	41.9	I0009			
	33	116	35	.06	.20 .83	-.8 .85	-.7 o
.44	.37	48.6	41.6	I0033			
	16	121	35	-.14	.20 .83	-.8 .83	-.8 n
.56	.37	40.0	41.2	I0016			
	32	112	35	.22	.20 .79	-1.0 .80	-.9 m
.49	.37	54.3	41.9	I0032			
	11	128	35	-.42	.20 .79	-1.0 .80	-.9 l
.45	.36	37.1	42.4	I0011			
	20	138	35	-.85	.21 .80	-.9 .78	-1.0 k
.35	.34	51.4	45.6	I0020			
	6	120	35	-.10	.20 .78	-1.1 .79	-1.0 j
.60	.37	57.1	41.3	I0006			
	25	108	35	.38	.20 .76	-1.2 .75	-1.2 i
.36	.38	51.4	41.9	I0025			
	26	99	35	.76	.21 .57	-2.2 .54	-2.4 h
.42	.37	65.7	42.0	I0026			
	7	128	35	-.42	.20 .52	-2.7 .56	-2.5 g
.44	.36	51.4	42.4	I0007			

	29	107	35	.42	.20	.56	-2.4	.55	-2.5 f
.60	.38	48.6	41.8	I0029					
	4	136	35	-.76	.21	.51	-2.7	.50	-2.8 e
.40	.34	71.4	44.7	I0004					
	8	129	35	-.46	.20	.50	-2.9	.50	-2.8 d
.49	.36	42.9	42.8	I0008					
	10	112	35	.22	.20	.50	-2.9	.50	-2.9 c
.64	.37	60.0	41.9	I0010					
	28	110	35	.30	.20	.43	-3.4	.45	-3.3 b
.29	.38	68.6	41.9	I0028					
	27	116	35	.06	.20	.39	-3.9	.40	-3.8 a
.63	.37	65.7	41.6	I0027					
-----+-----+-----+-----									
-----+-----+-----+-----									
	MEAN	117.4	35.0	.00	.21	1.00	-.2	1.01	-.1
	42.6	42.7							
	S.D.	13.4	.2	.55	.01	.39	1.9	.40	1.9
	13.6	1.6							

Reabilitas Efikasi Guru (Uji Coba)

TABLE 3.1 C:\Users\Gembel Kere\Music\Book2.prn E ZOU275WS.TXTr
Jul 16 10:23 2018
INPUT: 35 Person 24 Item REPORTED: 35 Person 24 Item 10 CATS
WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 34 MEASURED (NON-EXTREME) ITEM							

TOTAL		MODEL		INFIT			
OUTFIT	SCORE	COUNT	MEASURE	ERROR	MNSQ	ZSTD	
MNSQ	ZSTD						

	MEAN	182.4	24.0	3.28	.28	1.03	-.1
1.05	-.1						
	S.D.	21.7	.0	1.32	.05	.76	2.0
.79	2.0						
	MAX.	210.0	24.0	5.69	.43	5.05	8.8
5.18	8.9						
	MIN.	87.0	24.0	-1.27	.18	.14	-4.0
.14	-4.0						

	REAL RMSE	.31	TRUE SD	1.28	SEPARATION	4.10	Person
RELIABILITY	.94						

|MODEL RMSE .28 TRUE SD 1.28 SEPARATION 4.51 Person
 RELIABILITY .95 |
 | S.E. OF Item MEAN = .23
 |

Validitas Efikasi Guru (Uji Coba)

TABLE 10.1 C:\Users\Gembel Kere\Documents\DATA U ZOU578WS.TXTS
 Jul 25 18:30 2018rn
 INPUT: 35 Person 24 Item REPORTED: 35 Person 24 Item 7 CATS
 WINSTEPS 3.73

 Person: REAL SEP.: 2.91 REL.: .89 ... Item: REAL SEP.: 2.92
 REL.: .90

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL		MODEL	INFIT	OUTFIT	PT-
MEASURE	EXACT	MATCH					
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD MNSQ	
ZSTD CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	Item			
-----+-----+-----+-----							
	16	261	35	-.01	.21 1.70	2.4 1.44	1.7 A
.35	.60	42.9	47.3	I0016			
	2	308	35	-3.31	.42 1.30	.9 1.61	1.2 B-
.02	.40	74.3	82.8	I0002			
	17	266	35	-.24	.22 1.26	1.1 1.34	1.4 C
.74	.59	37.1	47.3	I0017			
	22	263	35	-.10	.21 1.33	1.3 1.25	1.1 D
.76	.60	40.0	46.8	I0022			
	11	259	35	.08	.21 1.29	1.1 1.30	1.2 E
.56	.61	37.1	47.9	I0011			
	14	256	35	.22	.21 1.18	.7 1.24	1.0 F
.64	.62	48.6	48.2	I0014			
	23	260	35	.04	.21 1.20	.8 1.14	.6 G
.73	.61	31.4	47.8	I0023			
	8	261	35	-.01	.21 1.08	.4 1.17	.8 H
.66	.60	42.9	47.3	I0008			
	21	262	35	-.05	.21 1.15	.7 1.08	.4 I
.74	.60	42.9	46.8	I0021			
	10	246	35	.64	.20 1.13	.5 1.02	.2 J
.41	.65	57.1	48.5	I0010			
	9	259	35	.08	.21 1.02	.2 1.07	.4 K
.60	.61	54.3	47.9	I0009			
	19	260	35	.04	.21 1.05	.3 1.04	.3 L
.68	.61	45.7	47.8	I0019			
	18	258	35	.13	.21 1.02	.2 1.02	.2 l
.70	.61	51.4	48.0	I0018			

	24	259	35	.08	.21	.98	.0	.91	-.3 k
.32	.61	51.4	47.9	I0024					
	13	272	35	-.53	.22	.95	-.1	.85	-.6 j
.15	.57	65.7	46.5	I0013					
	12	253	35	.35	.21	.94	-.1	.94	-.1 i
.54	.63	45.7	48.3	I0012					
	1	252	35	.39	.21	.93	-.2	.73	-1.1 h
.11	.63	54.3	48.3	I0001					
	6	252	35	.39	.21	.77	-.8	.87	-.4 g
.81	.63	51.4	48.3	I0006					
	15	256	35	.22	.21	.79	-.8	.82	-.7 f
.71	.62	62.9	48.2	I0015					
	5	253	35	.35	.21	.71	-1.1	.74	-1.0 e
.77	.63	48.6	48.3	I0005					
	20	257	35	.17	.21	.62	-1.6	.61	-1.7 d
.68	.62	60.0	47.8	I0020					
	7	260	35	.04	.21	.57	-2.0	.58	-2.0 c
.75	.61	60.0	47.8	I0007					
	3	247	35	.60	.20	.45	-2.3	.52	-2.0 b
.72	.64	60.0	48.7	I0003					
	4	251	35	.43	.21	.44	-2.5	.49	-2.3 a
.77	.63	54.3	48.6	I0004					
-----+-----+-----+-----									
-----+-----+-----									
	MEAN	259.6	35.0	.00	.22	.99	.0	.99	-.1
	50.8	49.3							
	S.D.	11.6	.0	.73	.04	.30	1.2	.29	1.1
	9.9	7.0							

Lampiran 5 : Instrumen Penelitian Final

Kuesioner Penelitian Skripsi



Disusun oleh :

Aprini Kumala Sari Lubis

Universitas Negeri Jakarta
Fakultas Pendidikan Psikologi
2018

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Bapak/Ibu yang kami hormati,

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprini Kumala Sari Lubis (1125143053)

Adalah mahasiswa S-1 Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian skripsi mengenai “Pengaruh Efikasi Guru terhadap Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)”. Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner, Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk pengisian. Pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu pada saat ini. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dari jawaban yang Anda berikan. Segala informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu dan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 30 Mei 2018

Peneliti,

Aprini Kumala Sari Lubis

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk menjadi subjek penelitian. Dalam hal ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia untuk mengisi tujuh jenis kuesioner dengan benar dan sejujur-jujurnya demi kepentingan penelitian.
2. Identitas dan informasi yang diberikan akan **DIRAHASIAKAN** hanya untuk kepentingan penelitian.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini.

Jakarta,.....2018

Responden

(.....)

IDENTITAS PENGISI KUESIONER

***isi dengan tanda *checklist* (✓) di pilihan jawaban**

Nama :
Instansi :
Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
Usia : ☐ 20 – 30 tahun
☐ 30 – 40 tahun
☐ 40 – 50 tahun
☐ > 50 tahun
Pendidikan Terakhir : ☐ Diploma ☐ SMA
☐ S1
☐ S2
☐ S3
Status pernikahan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
Mengajar siswa ABK : ☐ A (Tuna Netra)
☐ B (Tuna Rungu)
☐ SLB C (Tuna Grahita)
☐ SLB D (Tuna Daksa)
☐ SLB E (Tuna Laras)
☐ SLB G (Tuna Ganda)
Lainnya:

SKALA 1 (STRES KERJA)

Petunjuk Pengisian Skala:

Bacalah terlebih dahulu setiap pernyataan dengan seksama sebelum memberikan jawaban. Pada setiap pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Isilah kolom tersebut dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang telah tersedia, yaitu:

- SS : Bila jawaban Anda adalah **Sangat Sesuai**
- S : Bila jawaban Anda adalah **Sesuai**
- KS : Bila Jawaban Anda adalah **Kurang Sesuai**
- TS : Bila jawaban Anda adalah **Tidak sesuai**
- STS : Bila jawaban Anda adalah **Sangat Tidak Sesuai**

Usahakan untuk **tidak melewati satu nomorpun** dalam memberi jawaban pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini:

Contoh :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melakukan banyak usaha untuk menyelesaikan tugas		√			

Dari setiap pilihan jawaban anda, tidak ada jawaban BENAR atau SALAH, anda diminta untuk menjawab secara jujur yang sesuai dengan diri anda, bukan yang berdasarkan atas apa yang anda anggap baik.

Jika telah selesai, periksa kembali jawaban anda jangan sampai ada yang terlewatkan dan pastikan semua pernyataan telah terjawab. Terima kasih.

- SELAMAT MENGERJAKAN –

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	KS	STS
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2.	Saya mengerjakan laporan hasil belajar siswa secara bertahap					
3.	Saya menunda menyelesaikan laporan akhir siswa					
4.	Saya mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pihak sekolah					
5.	Saya mengajar sesuai dengan saya, walaupun siswa tidak mengerti apa yang saya sampaikan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
7.	Saya merasa jam kerja saya di sekolah sudah sangat sesuai					
8.	Waktu mengajar terlalu cepat sehingga tidak cukup bagi saya untuk menyampaikan materi sesuai dengan target					
9.	Saya merasa menjadi guru SLB tidak memiliki kesempatan untuk berkembang					
10.	Saya membutuhkan pekerjaan lain yang lebih baik					
11.	Saya memiliki keyakinan akan berkembangnya karir saya di SLB					

12.	Saya yakin dengan mengikuti pelatihan dapat membantu karir saya					
13.	Saya kurang mampu mengatasi masalah kedisiplinan di dalam kelas					
14.	Dalam lingkup sekolah kurang terdapat kesempatan untuk memberikan opini pada masing-masing pengajar					
15.	Sulit bagi saya untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan dalam rapat					
16.	Materi yang saya ajarkan dapat dipahami oleh siswa					
17.	Saya mampu mengatasi anak yang sedang tantrum					
18.	Saya semangat mengajar dengan metode baru yang saya dapatkan					
19.	Saya kurang dihargai sehingga karir saya sulit berkembang					
20.	saya menunda membuat laporan akhir semester mengenai perkembangan siswa, karena banyaknya pekerjaan					

21.	Ketika disuruh untuk membuat laporan perkembangan siswa, saya terlambat menyelesaikannya					
22.	Banyaknya beban pekerjaan yang membuat saya lelah secara fisik					
23.	Saya kelelahan menghadapi siswa yang sedang tantrum					
24.	Ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, kepala saya menjadi pusing					
25.	Saat beban pekerjaan saya meningkat saya mudah lelah					
26.	Pernapasan saya terganggu saat pekerjaan saya melebihi batas kemampuan					
27.	Saya mengalami kram perut setelah menghadapi siswa yang membuat masalah					
28.	Ketika menghadapi masalah dengan perkembangan siswa yang lambat, wajah saya menjadi berkerut					
29.	Saya mengatasi stres dengan banyak makan					
30.	Perilaku saya menjadi tidak normal, sejak mengajar di SLB					

31.	Saya merespon stres dengan menggunakan obat-obatan yang dijual secara bebas untuk mengurangi pusing kepala					

SKALA II (EFIKASI GURU)

Petunjuk Pengisian Skala

- Terdapat Sejumlah Pernyataan , bacalah setiap pernyataan.
- Mohon mengisi koesioner ini dengan menjawab seluruh pernyataan yang ada tanpa ada yang terlewatkan.
- Lingkarilah pilihan yang tersedia secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Terdapat Sembilan angka dari yang terendah untuk menyatakan bahwa bapak/ibu memiliki 'kemampuan besar'.

Sama		kemampuan		kemampuan		kemampuan		
Kemampuan								
sekali		sangat		sedikit terbatas		cukup		besar
1	2	3	4	5	6	7	8	9

- Setiap orang mempunyai jawaban masing-masing berdasarkan keadaan sebenarnya . pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu, karena tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

SELAMAT MENGERJAKAN

<p style="text-align: center;"><u>Pertanyaan</u></p> <p style="text-align: center;">keyakinan Guru</p> <p>Petunjuk : Silahkan menunjukkan pendapat Anda tentang setiap pertanyaan di bawah dengan menandai salah satu dari sembilan pilihan jawaban pada kolom di sisi kanan. Semakin ke kanan jawaban Anda berarti semakin besar kemampuan Anda sesuai dengan gambaran kondisi pada setiap pertanyaan. Dalam memberikan jawaban, Anda diminta menyertakan pertimbangan mengenai kemampuan/kondisi aktual Anda, fasilitas/sumber daya di tempat Anda bekerja, serta peluang Anda dalam melakukan berbagai tindakan yang tergambar dalam setiap pertanyaan di bawah.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Jawaban</u></p> <p>Seberapa besar kemampuan Anda?</p> <p>Sama sekali tidak mampu</p> <p>Kemampuan sangat sedikit</p> <p>Kemampuan terbatas</p> <p>Kemampuan cukup</p> <p>kemampuan besar</p>
<p>1. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menghadapi siswa-siswa yang paling bermasalah di kelas?</p> <p>2. Seberapa besar kemampuan Anda dalam membantu siswa untuk berfikir kritis?</p> <p>3. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menangani setiap perilaku yang berpotensi mengganggu proses pembelajaran di kelas?</p> <p>4. Seberapa besar kemampuan anda dalam memotivasi siswa yang menunjukkan ketertarikan yang rendah terhadap berbagai kegiatan di sekolah?</p> <p>5. Sejauh mana Anda mampu membuat siswa memahami harapan anda mengenai perilaku mereka dikelas?</p> <p>6. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menyakinkan setiap siswa bahwa mereka melakukan tugas sekolah dengan baik?</p> <p>7. Seberapa baik kemampuan Anda dalam menanggapi pertanyaan yang sulit dari siswa?</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>

8. Seberapa baik Anda dalam mengatur rutinitas kelas sehingga aktivitas belajar mengajar berjalan tertib?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Seberapa besar kemampuan Anda untuk membantu siswa menghargai pembelajaran?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Seberapa baik Anda mampu mengukur pemahan siswa tentang materi yang telah Anda ajarkan?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Sejauh mana anda mampu membuat pertnyaan yang bagus untuk siswa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Sejauh mana kemampuan Anda untuk mendorong perkembangan kreativitas siswa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Seberapa besar kemampuan anda untuk setiap siswa mamatuhi peraturan kelas/sekolah?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Sejauh mana Anda mampu meningkatkan pemahaman siswa yang gagal dalam pembelajarannya?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Seberapa besar kemampuan Anda untuk menenangkan siswa yang mengganggu atau berisik?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Seberapa baik Anda bisa membangun sistem manajemen kelas dengan masing-masing kelompok siswa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Seberapa baik Anda mampu menyesuaikan materi yang Anda ajarkan dengan daya tangkap siswa dengan secara individu?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. Seberapa besar kemampuan Anda menerapkan berbagai metode assesmem/peneilaian untuk mengukur hasil belajar siswa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19. Sejauh mana Anda mampu menangani siswa-siswa yang memancing keributan di kelas agar tidak merusak keseluruhan pembelajaran>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20. Seberapa besar kemampuan Anda menyediakan berbagai alternatif contoh atau penejelasan kepada siswa yang tampak kurang memahami peljaran Anda?	1	2	3	4	5	6	7	8	9

21. Seberapa baik Anda dalam menangani siswa nakal di kelas ?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22. Seberapa besar bantuan yang mampu anda berikan kepada keluarga siswa agar dapat membantu anak mereka belajar dengan baik di sekolah?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23. Sejauh mana Anda mampu menerapkan beragam strategi pembelajaran di kelas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menciptakan tantangan/stimulus belajar bagi siswa yang memiliki kemampuan belajar yang baik?	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Lampiran 6 : Data Final Stres Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	x31	S.MN TH
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	115
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	1	1	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	104
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	107
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	102
4	1	5	5	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	5	4	4	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	75
4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	90
3	3	3	5	4	2	2	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	1	88
4	2	4	4	4	2	2	5	5	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	92
4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	96
5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	103
5	5	3	3	5	2	4	4	4	2	2	4	5	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	122
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	122

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	122			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	92			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	152			
4	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	84
5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	102
4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	112
5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	111
5	5	3	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	1	2	5	4	4	3	3	2	1	4	4	5	3	4	4	3	2	108
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	2	2	1	2	4	4	5	4	3	3	1	4	4	5	4	3	3	3	2	103
4	4	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	1	2	4	4	4	3	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	111
5	5	3	3	4	4	3	2	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	3	2	1	4	4	5	5	3	3	3	2	1	1	97
4	5	1	5	1	4	4	3	3	4	5	4	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	104
5	5	2	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	2	112
5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	3	3	5	1	1	1	1	5	1	4	1	1	4	4	4	4	87
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	98
4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	5	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	104
4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	86
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	97
5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	106
5	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	1	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	86
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	1	106
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	105
4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	99
4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	5	2	3	4	2	3	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	107
4	4	2	2	1	4	4	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	1	88
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	99

4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	94	
4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	110	
4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	1	107	
5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	1	107	
3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	108
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	107	
4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	1	110	
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	97	
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	1	98	
5	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	95	
4	5	3	4	4	4	4	2	3	4	5	2	2	3	3	2	5	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	99	
4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	2	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	95	
4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	2	2	3	3	2	5	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	101	
4	4	2	5	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	86	
5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	2	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	102	
2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	107	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	114	
5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	116	
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	96	
4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	98	
5	5	3	3	4	4	5	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	5	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	99	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	116	
4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	103	
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	114	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	101	
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	86	

4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	106	
5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	102		
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	106	
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	92
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	97	
4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	1	3	4	4	3	4	1	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	106	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	3	111	
4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	111	
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	102	
4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	5	1	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	5	3	106	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	97	
5	5	5	3	4	4	3	1	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3		1	3	97	
4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	99
4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	91	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	108	
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	117
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	103	
4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	1	94	
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	96	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	114	
2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	105	
5	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	2	3	3	3	1	1	3	91	
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	99	
5	5	4	5	4	3	3	2	2	5	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	110	
4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	1	3	96	
4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	103	

5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	5	1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	75
4	5	1	5	4	4	4	4	1	4	5	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	105
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	1	2	4	4	3	3	1	4	4	5	5	3	3	3	3	104
5	4	3	5	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	100
5	5	1	5	5	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68
5	4	3	5	5	4	3	2	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	92
4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	93
4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	85
4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	87
5	5	2	4	4	4	2	1	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	96
5	4	3	4	4	3	2	1	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	97
4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	94
4	5	1	5	5	3	1	4	5	1	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	106
4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	96
4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	80
4	1	5	5	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	5	4	4	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	1	4	78
4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	4	91
5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	4	98
4	2	4	4	4	2	2	5	5	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	93
4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	96
5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	105
5	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	1	1	1	93
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
5	5	3	5	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	97
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	1	1	98
4	4	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	1	2	4	4	4	3	2	1	4	4	5	4	3	3	3	2	1	1	101

5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	2	108
3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	109
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	1	1	1	1	101
4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	103
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	97
5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	1	102
5	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	94

Lampiran 7 : Data Final Efikasi Guru

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	S.MNTH
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	9	7	172
7	7	7	7	6	9	9	9	7	7	8	7	7	9	9	7	8	7	6	8	7	9	9	7	183
9	8	9	9	9	9	9	9	9	8	8	7	8	9	8	8	9	7	9	7	7	7	8	7	197
7	7	6	6	6	6	7	8	8	7	8	7	6	8	6	6	6	6	8	8	7	6	6	7	163
6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	8	7	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	7	139
4	4	4	4	3	4	3	4	6	6	8	3	3	3	3	4	4	3	3	3	7	8	9	7	110
9	9	9	8	9	9	9	9	7	9	8	9	8	8	9	9	9	9	9	8	7	9	9	7	205
7	7	7	8	8	8	7	9	8	7	8	7	9	9	8	8	7	7	7	8	7	7	8	7	183
9	8	9	9	9	9	9	9	8	8	8	7	8	7	8	9	9	9	9	8	7	9	9	7	201
9	8	9	8	8	8	9	9	8	9	8	7	9	9	8	9	7	9	9	9	7	9	9	7	201
8	8	7	7	8	8	9	9	9	9	8	7	8	8	8	8	9	9	9	7	7	9	7	7	193
8	8	8	7	8	7	8	9	8	9	8	7	8	8	8	9	9	8	8	8	7	9	7	7	191
6	7	7	7	7	8	8	9	8	7	8	7	8	8	8	9	9	9	7	7	7	8	9	9	187
7	7	7	7	9	7	8	9	9	7	8	7	8	9	8	8	8	7	7	8	7	7	7	9	185
7	7	7	7	6	7	7	9	8	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	8	7	7	8	8	172
8	8	8	8	7	6	7	7	7	7	8	7	9	9	8	7	8	9	7	8	7	9	9	9	187
6	7	7	7	9	8	8	8	8	8	8	7	7	8	9	9	9	8	8	8	7	9	8	8	189
7	8	8	8	8	7	8	7	8	7	8	7	8	9	7	8	7	8	7	7	7	9	7	7	182

8	7	7	7	7	8	8	9	8	8	9	7	8	8	8	9	9	7	9	9	7	9	9	9	194
7	7	7	6	7	8	8	9	9	9	9	9	8	7	8	7	6	7	8	7	7	8	8	8	184
7	7	7	7	7	7	7	8	8	9	7	9	9	6	8	8	8	7	8	7	7	8	8	8	182
8	8	7	7	7	7	7	8	9	9	7	9	7	7	7	6	8	9	7	7	7	8	8	7	181
8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	7	7	7	8	6	8	7	7	7	7	7	7	7	7	183
8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	7	185
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	7	7	7	7	170
8	8	8	9	9	9	8	8	7	7	7	9	9	8	7	8	9	9	9	9	7	8	8	7	195
7	7	7	7	7	7	7	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	171
7	8	7	7	8	7	8	9	8	7	7	6	8	8	8	8	9	8	8	8	7	7	7	7	182
7	7	7	8	8	9	8	9	9	9	7	7	9	8	8	8	9	8	8	8	7	9	7	7	191
6	7	8	8	9	9	8	9	8	9	7	7	7	8	7	8	9	9	0	8	9	7	8	7	182
6	6	7	8	8	8	9	9	8	9	7	7	8	8	8	8	8	9	7	7	7	8	7	7	184
7	7	7	8	8	7	8	9	8	8	7	7	7	8	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8	177
5	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	8	8	8	9	9	7	7	7	8	8	8	7	174
7	7	7	7	8	8	7	8	8	9	8	7	7	8	8	9	7	7	7	7	7	7	7	7	179
5	7	7	8	8	7	7	9	8	8	7	7	7	7	8	8	7	8	9	8	7	7	8	8	180
7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	179
6	7	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	8	9	9	7	7	7	9	7	7	7	7	7	179
9	9	9	9	8	8	8	9	7	7	6	7	7	8	7	6	8	8	9	8	7	8	9	8	189
6	7	7	7	7	7	7	9	6	7	8	8	8	8	7	8	9	7	9	8	7	8	8	8	181

9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	8	210
9	8	9	8	8	9	9	9	9	9	9	8	9	9	7	9	8	9	9	9	8	9	9	9	208
7	7	7	7	7	7	8	9	8	8	7	7	6	7	7	8	7	6	9	7	7	7	6	7	173
7	7	7	6	7	7	6	9	7	9	9	9	7	8	8	7	8	7	9	7	7	7	7	8	180
8	8	8	8	9	8	7	7	8	9	9	9	8	8	7	8	8	8	9	8	7	9	8	8	194
7	8	8	7	8	6	7	7	8	7	6	7	7	7	6	7	7	6	9	7	7	7	7	7	170
6	5	8	6	7	7	6	7	7	7	8	7	7	7	6	8	6	7	9	7	7	8	7	7	167
7	7	8	7	8	7	9	8	8	7	7	8	9	7	7	8	6	7	9	8	7	7	8	7	181
7	8	8	7	9	7	8	7	9	8	7	8	8	7	7	8	7	8	9	8	8	8	8	8	187
7	8	7	8	6	6	8	9	7	7	8	7	7	8	8	8	6	6	9	6	7	8	7	8	176
7	7	7	7	7	7	8	9	7	8	8	7	8	7	8	7	8	7	9	7	7	7	7	7	178
6	7	7	6	6	8	6	9	7	8	7	7	7	8	7	7	7	6	9	6	7	8	8	7	171
7	7	7	6	8	8	6	9	7	7	8	7	7	8	7	7	7	7	9	6	7	8	8	8	176
7	7	6	8	8	7	6	7	8	8	6	7	6	7	6	8	6	6	7	6	7	7	6	5	162
7	7	7	8	8	8	7	8	8	8	7	7	9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	7	5	180
6	8	6	8	7	8	9	8	8	8	6	7	8	8	8	6	8	8	8	8	7	8	8	8	182
8	9	9	8	7	8	7	7	8	9	9	8	8	7	7	8	7	8	8	8	7	8	7	8	188
7	7	7	7	7	7	8	7	8	8	8	8	8	8	7	8	7	6	8	8	8	8	8	8	181
7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7	7	7	6	7	6	8	8	8	8	7	8	7	7	175
7	7	7	7	8	8	8	9	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	9	7	7	7	8	7	174
6	5	7	8	7	8	7	9	8	6	6	7	8	7	7	6	6	6	9	7	7	6	6	5	164

8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	7	8	8	8	8	8	9	8	7	8	9	8	194
8	9	9	8	8	8	9	9	7	7	9	7	9	8	8	7	9	9	9	7	7	7	7	192
7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	9	6	7	7	8	171
8	8	8	6	8	6	8	9	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	9	8	7	8	8	183
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	7	8	8	8	9	9	7	8	8	192
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	9	7	7	7	7	170
7	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	7	7	8	8	9	7	7	7	8	185
7	8	7	8	8	8	8	9	8	8	8	7	8	8	7	7	7	7	9	8	7	8	8	186
9	7	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	211
7	7	7	7	8	8	7	9	8	7	8	8	8	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7	178
7	7	7	7	7	8	7	9	8	7	8	7	7	8	8	8	7	7	9	7	7	7	7	178
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	8	9	9	8	9	7	9	9	209
7	7	7	8	7	7	7	8	7	9	9	7	9	9	9	8	9	9	8	7	7	7	7	186
7	9	8	8	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	209
7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	8	7	8	9	8	9	8	8	8	8	7	7	8	183
7	7	7	7	7	8	8	8	7	8	7	8	9	8	9	8	8	8	8	8	7	8	8	185
8	7	8	7	8	7	7	7	7	8	7	7	8	8	8	7	8	7	8	8	7	8	8	180
8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	209
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	7	169
8	7	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8	8	8	9	9	8	9	7	7	8	194
8	7	8	8	7	8	8	9	8	9	9	8	9	8	8	9	9	9	8	8	7	8	7	194

5	7	7	8	5	7	7	9	7	6	7	7	6	8	6	7	8	8	8	7	8	7	8	7	170
6	7	7	8	6	7	7	9	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	8	6	7	6	7	7	165
7	7	7	8	7	6	8	8	8	8	7	7	7	8	8	7	7	7	8	7	7	7	7	7	175
6	6	6	8	5	7	7	8	7	6	5	6	5	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	7	160
8	7	8	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	7	192
9	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8	8	9	9	9	8	8	8	8	9	7	8	8	8	200
6	5	8	8	6	7	7	8	7	7	8	7	7	7	6	7	8	7	8	7	6	5	7	7	166
7	7	6	8	6	7	7	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	8	6	7	6	6	6	156
8	7	8	8	6	7	8	9	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8	7	185
7	7	8	8	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	7	7	8	7	8	7	7	7	7	7	177
8	7	8	8	6	7	8	8	8	8	8	7	8	8	7	8	8	8	8	8	7	7	7	7	182
9	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8	7	9	9	9	8	8	8	8	9	7	8	8	7	198
7	8	8	8	8	7	8	7	8	8	7	8	8	8	7	7	7	8	8	8	7	7	8	7	182
7	7	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8	8	7	7	7	8	8	7	8	7	8	8	7	181
7	7	8	8	5	7	8	9	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	8	8	8	8	8	7	173
8	7	8	8	6	7	8	9	8	8	8	8	8	5	7	8	8	8	8	7	7	8	8	7	182
7	7	7	7	7	7	7	9	7	7	7	7	7		7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	164
8	8	8	8	9	8	8	9	8	9	7	7	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	9	9	196
8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	7	8	8	8	7	8	7	8	7	8	7	7	7	186
8	8	7	8	7	7	8	9	7	7	8	7	8	8	9	7	8	9	8	7	7	7	7	8	184
8	8	8	8	8	7	8	9	8	8	7	7	7	7	6	7	7	7	8	7	7	8	8	8	181

6	7	6	8	8	7	8	7	8	8	8	7	7	8	8	7	7	9	8	8	7	8	8	8	181
7	7	7	8	7	7	7	7	7	7	6	7	8	8	8	7	8	7	8	6	7	8	8	7	174
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	7	8	8	8	8	7	7	6	8	8	176
6	6	7	7	7	6	7	9	7	7	8	8	8	7	8	8	6	7	8	8	7	8	8	8	176
8	8	8	8	9	8	8	9	8	9	8	7	8	8	9	8	8	8	8	9	7	8	8	8	195
8	8	8	9	8	8	8	8	8	9	8	7	8	8	8	9	8	9	8	9	7	9	8	8	196
8	8	8	7	8	7	8	7	8	8	7	7	8	7	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8	182
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	8	9	9	8	9	7	9	9	8	209
7	7	7	8	7	7	7	9	7	9	9	9	9	9	9	8	9	9	8	7	7	7	7	7	189
7	9	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	7	9	9	9	209
7	7	7	7	7	7	8	9	8	7	8	7	8	9	8	9	8	8	8	8	7	7	8	8	185
7	7	7	7	7	8	8	9	7	8	7	7	9	8	9	8	8	8	8	8	7	8	8	8	186
8	7	8	7	8	7	7	9	7	8	7	7	8	8	8	7	8	7	8	8	7	8	8	8	183
8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	7	208
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	9	7	171
8	7	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8	8	8	9	9	8	9	8	7	9	7	196
7	8	8	8	7	7	8	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	7	8	8	7	7	9	7	183
8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	9	7	191
7	7	7	7	7	7	7	9	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	9	7	174
7	6	7	8	7	7	8	9	7	6	7	7	7	8	6	5	7	8	8	6	7	8	9	7	172
7	7	7	7	8	8	8	9	7	7	7	6	6	6	6	7	7	6	8	8	7	7	9	7	172

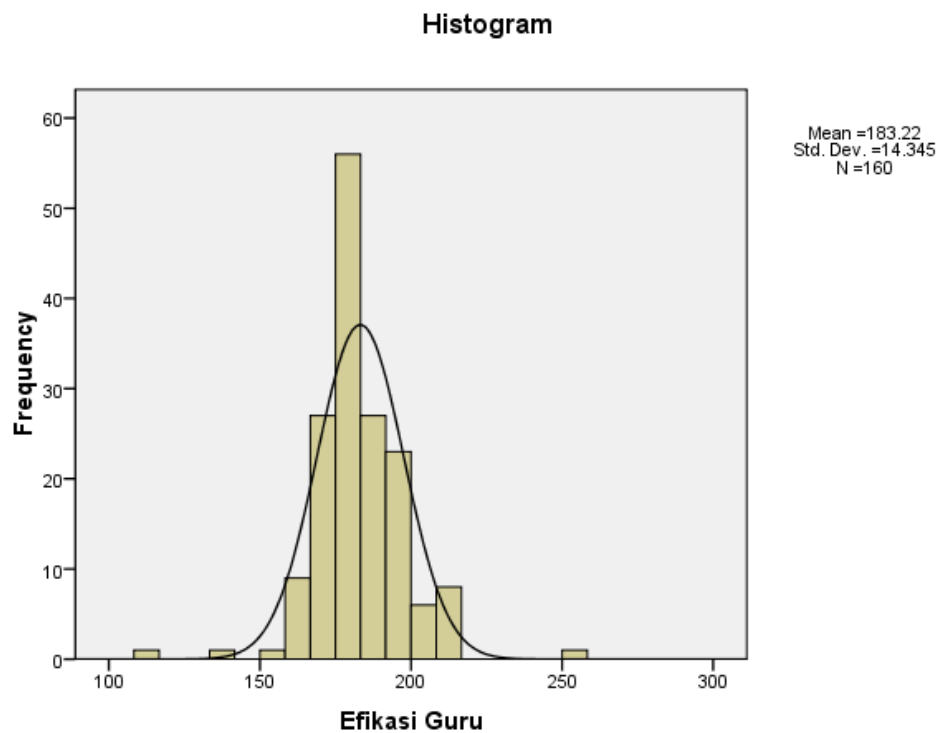
6	5	6	6	7	8	8	8	8	9	9	9	9	8	9	9	8	8	8	8	7	8	9	7	187
7	7	6	7	7	7	7	6	6	8	8	8	7	8	9	8	6	8	8	6	7	7	9	7	174
7	8	8	8	7	7	7	7	8	8	7	7	8	8	8	8	8	7	8	7	7	7	9	7	181
7	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	7	8	8	7	7	8	7	8	7	7	7	9	7	179
9	8	9	9	8	9	8	9	9	9	9	7	8	8	8	7	7	8	8	8	7	8	9	7	196
7	7	7	7	6	8	7	9	7	8	8	7	8	7	9	8	7	8	8	8	7	7	9	7	252
8	8	8	9	8	8	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	9	8	9	8	7	8	9	7	196
8	8	7	8	7	8	7	9	7	7	7	7	8	7	8	8	6	8	8	6	7	8	9	7	180
8	8	9	8	7	8	9	9	8	7	7	7	7	7	7	8	7	7	8	8	8	7	7	7	183
7	7	7	6	7	7	8	9	7	7	6	7	6	8	7	8	8	8	8	9	9	8	7	7	178
8	7	7	6	7	7	7	7	6	6	8	8	7	9	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	176
8	9	8	8	9	8	8	9	9	9	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	198
7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	7	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	190
7	8	8	7	7	7	7	9	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	174
8	7	7	8	8	8	8	7	7	7	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8	7	8	7	8	181
8	8	7	7	7	7	8	9	7	7	8	7	8	8	8	9	7	7	8	7	7	8	7	7	181
8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	7	8	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8	8	199
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	8	7	8	8	7	8	9	7	7	8	8	8	178
8	9	7	7	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	207
9	8	8	9	8	8	9	9	8	8	8	7	8	9	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	195
9	7	9	8	8	9	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	209

7	8	8	8	7	8	8	9	8	8	7	7	7	8	8	7	7	7	8	7	7	7	7	7	180
7	7	7	7	7	7	7	9	7	7	7	7	8	8	7	7	8	8	8	7	7	6	7	7	174
6	5	6	6	7	7	8	9	7	7	7	6	7	7	7	7	6	5	8	7	7	6	6	7	161
6	6	6	6	6	6	6	9	6	6	8	7	8	7	8	8	6	6	8	7	7	8	8	7	166
8	7	8	7	8	7	7	9	7	8	7	7	8	7	8	7	8	8	8	7	7	8	7	7	180
7	7	7	8	8	8	8	9	8	8	8	7	7	8	7	8	7	7	8	8	7	7	8	7	182
8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	8	7	7	7	185
8	8	7	8	7	7	8	9	7	7	8	7	8	7	9	7	8	7	8	7	7	7	7	8	181
8	8	8	8	8	7	8	9	8	8	7	7	7	7	6	7	7	7	8	7	7	8	8	8	181
8	7	6	8	8	7	8	7	8	8	8	7	7	7	8	7	7	7	8	8	7	8	8	8	180
8	7	7	8	7	7	7	7	7	7	6	7	8	7	8	7	8	7	8	6	7	8	8	7	174
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	7	7	8	7	8	7	7	6	8	8	175
8	6	7	7	7	6	7	9	7	7	8	8	8	7	8	7	6	7	8	8	7	8	8	8	177
8	8	8	8	9	8	8	9	8	9	8	7	8	7	9	7	8	7	8	9	7	8	8	8	192
8	8	8	9	8	8	8	8	8	9	8	7	8	7	8	7	8	7	8	9	7	9	8	8	191
8	8	8	7	8	7	8	7	8	8	7	7	8	7	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8	182

Lampiran 8 : Data Deskriptif

Descriptives

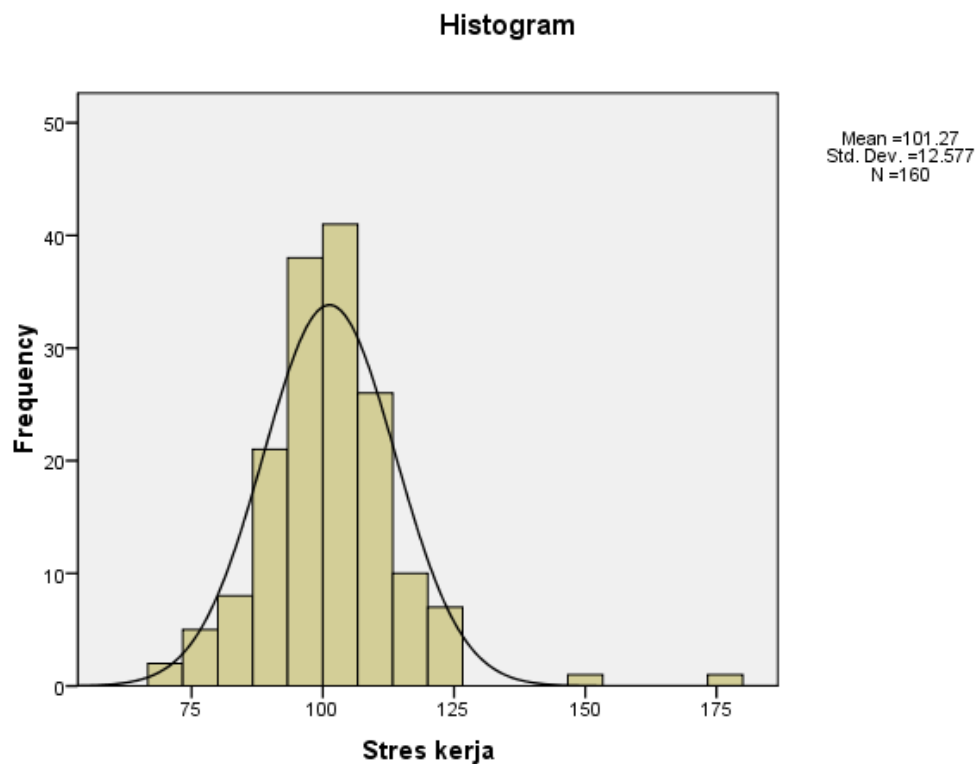
		Statistic	Std. Error
Efikasi Guru	Mean	183.22	1.134
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	180.98	
	Upper Bound	185.46	
	5% Trimmed Mean	183.21	
	Median	182.00	
	Variance	205.782	
	Std. Deviation	14.345	
	Minimum	110	
	Maximum	252	
	Range	142	
	Interquartile Range	15	
	Skewness	-.073	.192
	Kurtosis	6.706	.381



Descriptives

		Statistic	Std. Error
Stres kerja	Mean	101.27	.994
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	99.31	
	Upper Bound	103.23	
	5% Trimmed Mean	100.92	
	Median	101.50	
	Variance	158.173	
	Std. Deviation	12.577	
	Minimum	68	
	Maximum	175	

Range	107	
Interquartile Range	13	
Skewness	1.369	.192
Kurtosis	7.844	.381



Lampiran: 7 Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:HD

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.000	.019	1	118	.889	35.011	.008

The independent variable is AGR.

Lampiran: 9 Uji Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.181 ^a	.033	.027	14.154

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1068.322	1	1068.322	5.333	.022 ^a
	Residual	31651.022	158	200.323		
	Total	32719.344	159			

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

b. Dependent Variable: Efikasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	204.091	9.107		22.410	.000
	Stres kerja	-.206	.089	-.181	-2.309	.022

a. Dependent Variable: Efikasi Guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Aprini Kumala Sari Lubis lahir di Padangsidempuan 19 April 1995 penulis memiliki 6 saudara kandung dan merupakan anak ke empat yang lahir dari pasangan Alm. Achir Lubis (Ayah) dan Sarifa Hanum Nasution (Ibu).

Jenjang pendidikan yang telah ditempuh penulis diawali dari sekolah Taman Kanak-kanak (TK), yakni sekolah Taman Kanak-kanak (TK) Al Hasanah. Setelah itu penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar (SD) Negeri Padangsidempuan jenjang selanjutnya Sekolah Tingkat Pertama (SMP) Negeri 9 Padangsidempuan dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 6 Padangsidempuan dengan menjalani bidang Ilmu Pengetahuan Alam. Lulus tahun 2013 kemudian penulis melanjutkan ke perguruan tinggi di Fakultas Sastra Inggris Universitas Borobudur. Selanjutnya Penulis melanjutkan kembali ke perguruan tinggi di Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Penulis telah melaksanakan Program Praktek Kerja Psikologi Selama empat bulan di Biro Psikologi Pt. Arzuro pada bagian *Human Resources*. Selama Menjalani pelatihan, penulis terlibat dalam berbagai kegiatan bertemakan psikologi seperti mengikuti seminar yang diadakan Universitas Negeri Jakarta, menjadi relawan dalam kegiatan bersama penderita gangguan psikologi .